



VEILLE REGLEMENTAIRE SECURITE

BULLETIN n°44 : MARS 2010

REGLEMENTATION / LEGISLATION FRANÇAISE.....	2
REGLEMENTATION / LEGISLATION EUROPEENNE.....	3
PROJETS DE REGLEMENTATION / LEGISLATION.....	4
JURISPRUDENCE.....	5
DIVERS.....	7
PAGE SPECIALE : JURISPRUDENCE.....	9

Légende :



Nouveau texte



Texte modifié



Texte abrogé



Information importante



Informations complémentaires disponibles en fin de bulletin ou sous fiche de synthèse

Mentions légales

© by NOVALLIA Conseil et Formation 2009

Ce Bulletin représente une compilation de textes et références provenant de sources officielles. Si les textes pris individuellement ne sont pas protégés, leur compilation et les commentaires le sont. Les copies, sous quelque format que ce soit, de pages entières ou des commentaires ne sont pas autorisées sans accord écrit de NOVALLIA Sécurité. Si le présent Bulletin sert de base à une mise en ligne interne (Intranet) de Veille Réglementaire, la source doit être mentionnée. Les copies sur des sites libres d'accès ou d'accès restreint sont également soumises à autorisation et à mention de la source.

NOVALLIA Conseil & Formation SAS

Une Société du Groupe NOVALLIA, SAS au Capital de 230 650 € - RC Soissons 449 832 997 00034 - APE-NAF 7022Z


Siège Social : Parc Gouraud, « Les Alizés », 8 Allée de l'Innovation - 02200 Soissons. Tel : 03 23 73 17 66. Fax : 03 23 73 22 97

Etablissements Secondaires et Antennes à Beauvais (60), ainsi que dans les Régions Champagne-Ardenne, Aquitaine, Poitou-Charentes, Pays de la Loire, Rhône-Alpes, Ile-de-France et Ile de la Réunion/Mayotte


novallia
sécurité

Equipements de travail

Installations électriques


Texte modifié	Décret 72-1120 du 14 décembre 1972 relatif au contrôle et à l'attestation de la conformité des installations électriques intérieures aux règlements et normes de sécurité en vigueur	
Texte modificateur	Décret n° 2010-301 du 22 mars 2010 (lien vers le texte – JORF 0069 du 23 mars 2010)	
Contenu de la modification	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un article 1A sur la définition d'une installation intérieure (installation électrique située en aval du point de raccordement au réseau public de distribution d'électricité) • Le champ d'application est étendu : <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour les nouvelles installations électriques à toutes celles qui sont « raccordée au réseau public de distribution d'électricité » (Article 1) ○ A toute installation de production d'électricité d'une puissance inférieure à 250 kilovoltampères raccordée au réseau public de distribution d'électricité et requérant une modification de l'installation intérieure d'électricité (nouvel alinéa de l'article 1) • Modification du délai d'établissement de l'attestation dans le cas d'une installation nouvelle (établie désormais au plus tard à la date de demande de mise en service du raccordement) 	

Machines, matériels, installations

Note sur le contrôle de la conformité des équipements de travail et la surveillance du marché	<p>Lien vers le texte (non paru au JO) – Source : Editions Législatives</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Cette note commune du ministère du travail et du ministère de l'agriculture organise le contrôle des équipements de travail dans le nouveau cadre juridique créé par la transposition en droit français de la directive « Machines » 2006/42/CE, l'entrée en application du règlement européen n° 765/2008/CE du 9 juillet 2008 relatif à la surveillance du marché et la réforme administrative, notamment du fait de la fusion des services d'inspections du travail (travail, agriculture et transports). • Organisation du contrôle et base MADEIRA : <ul style="list-style-type: none"> – Le contrôle des équipements de travail peut s'effectuer directement dans les entreprises en cours d'utilisation ou auprès des acteurs économiques mettant sur le marché les équipements de travail. – Par ailleurs, l'exposition d'une machine dans une foire-exposition ou un salon professionnel constitue juridiquement une mise sur le marché et peut justifier une action de surveillance du marché. L'exposition de machines non conformes est toutefois possible si un avertissement indique que la machine n'est pas conforme et de ce fait non disponible en l'état. – Les agents de contrôle continuent d'effectuer les contrôles des équipements de travail lors des visites qu'ils font en entreprises, soit périodiquement, soit à la suite d'un accident du travail. En outre, ils continuent à signaler les machines non-conformes dans la base MADEIRA qui va bénéficier d'une mise à jour. • Acteurs du contrôle : <ul style="list-style-type: none"> – En plus des inspecteurs et contrôleurs du travail, il y aura désormais une plus forte implication des agents des cellules pluridisciplinaires comme les ingénieurs de prévention des directions régionales du travail qui bénéficient de compétences techniques appréciables dans le domaine. – À noter que la Direction générale du travail (DGT) a une compétence exclusive concernant les décisions de publication des arrêtés d'interdiction de mise sur le marché et les notifications à la Commission européenne – Signalons enfin que les actions de contrôle dans les entreprises porteront pour les années 2010-2011 sur le bruit des machines, les machines à bois portatives, les chariots élévateurs, les chargeurs frontaux, les ponts élévateurs de véhicules et les hayons élévateurs. 		

Etablissements Recevant du Public (ERP)


Généralités

Texte modifié	Arrêté du 25 juin 1980 portant approbation des dispositions générales du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public (ERP types GN, GE, CO, AM, DF, CH, GZ, EL, EC, AS, GC, MS).	
Texte modificateur	Arrêté du 1er février 2010 portant approbation de diverses dispositions complétant et modifiant le règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public (ERP types GE, M) (lien vers le texte – JORF n°0033 du 9 février 2010)	
Contenu de la modification	<p>Dans les ERP des 4 premières catégories ne comportant pas de locaux d'hébergement, les contrôles périodiques effectués par la commission de sécurité pourront être davantage espacés. Si la visite périodique se conclut par un avis favorable à la poursuite de l'exploitation, le délai fixé pour la prochaine visite pourra être prolongé dans la limite de 4 ans, s'il était de 2 ans et dans la limite de 5 ans, s'il était de 3 ans.</p> <p>Par ailleurs, concernant les centres commerciaux, les magasins, locaux ou aires de vente d'une surface totale inférieure à 300 mètres carrés, pourront ne pas faire l'objet d'une visite de réception si les rapports de vérification techniques les concernant concluent à la conformité des locaux par rapport aux dispositions réglementaires et si le centre commercial est équipé d'un système d'extinction automatique de type sprinkleur. Ces dispositions seront applicables à compter du 9 mai 2010.</p> <p>(Source : Editions Législatives)</p>	

Réglementation / Législation Européenne

Produits dangereux

Agents chimiques

Texte modifié	Règlement n° 689/2008/CE du 17 juin 2008 concernant les exportations et importations de produits chimiques dangereux	
Texte modificateur	Règlement n° 196/2010 du 09 mars 2010 (lien vers le texte – JOUE L60 du 10 mars 2010)	
Contenu de la modification	<p>Ce règlement met en œuvre la convention de Rotterdam sur la procédure de consentement préalable en connaissance de cause (PIC) applicable à certains produits chimiques et pesticides dangereux qui font l'objet d'un commerce international.</p> <p>L'annexe I (liste des produits chimiques concernés) est modifiée afin de prendre en considération les mesures réglementaires relatives à certaines substances chimiques qui ont été prises au titre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la directive 91/414/CEE du 15 juillet 1991 concernant la mise sur le marché des produits phytopharmaceutiques • la directive 98/8/CE du 16 février 1998 concernant la mise sur le marché des produits biocides • le règlement REACH 	

Produits phytosanitaires

La directive 91/414/CEE du 15 juillet 1991 (mise sur le marché des produits phytopharmaceutiques) est modifiée en ce qui concerne les substances suivantes :

- heptamaloxyloglucan ;
- fluopicolide ;
- malathion ;
- tolylfluanide ;
- clothianidine, thiamethoxam, fipronil et imidacloprid.

Projets de Réglementation / Législation

France

Produits

Modification des codes du travail, de l'environnement et de la santé publique pour les adapter au règlement européen CLP

[Lien vers la source](#)

Ministère du travail

- Dans le cadre d'une consultation publique sur le sujet, le ministère du travail met à disposition un tableau récapitulatif des projets de modifications apportées aux différents codes réglementaires pour les adapter au règlement européen CLP.

Europe

Transport de produits dangereux

Proposition de directive relative aux équipements sous pression transportables

[Lien vers la source](#)

MEEDDM

- Les 11 et 12 mars derniers s'est tenu le conseil des ministres européens en charge des transports, durant lequel a été établi un projet de directive sur les équipements sous pression transportables
- Ce projet de directive est une révision de la directive 1999/36/CE du Conseil relative au même sujet, qui a été adoptée en vue de renforcer la sécurité du transport de ce type d'équipements et d'assurer leur libre circulation dans le marché unique. Le texte contient des règles sur les obligations des divers opérateurs économiques, sur la conformité des équipements, ainsi que sur les organes de contrôle et de surveillance et leur reconnaissance mutuelle.
- Cette révision a pour but de mettre à jour et de simplifier les dispositions de la directive de 1999, compte tenu des récentes évolutions législatives au niveau de l'UE et au niveau international, notamment la directive 2008/68/CE relative au transport intérieur des marchandises dangereuses ainsi que le règlement (CE) n° 765/2008 et la décision 768/2008/CE, qui établit le cadre commun pour la commercialisation des produits au sein du marché unique. Ceci permettra d'éliminer les règles contradictoires et de simplifier le cadre réglementaire, notamment en ce qui concerne les procédures d'évaluation de la conformité, sans modifier sensiblement l'étendue des mesures prévues par la directive en vigueur.
- Cette révision entraînera l'abrogation de plusieurs directives concernant les équipements sous pression.

Défaut de formation suffisante d'un travailleur intérimaire

Cass. crim., 2 févr. 2010, no 09-84.250

Editions Législatives

- Un travailleur intérimaire s'était blessé alors qu'il effectuait une opération de manutention à l'aide d'un pont roulant, sans avoir reçu, au préalable, une formation adéquate à cet effet. Le directeur de l'usine est condamné pour infraction à la réglementation relative à la sécurité des travailleurs.
- En effet, selon l'article R. 233-13-19 ancien du code du travail (devenu l'article R. 4323-55), la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage est réservée aux travailleurs qui ont reçu une formation adéquate.
- Or, la formation du salarié s'était résumée à des formalités d'accueil consistant dans le visionnage d'une vidéo d'un quart d'heure, la remise du règlement intérieur et quelques consignes de sécurité. Nous étions donc loin des exigences du code du travail puisque, selon l'article R. 231-36 ancien du code du travail (devenu l'article R. 4141-13), la formation à la sécurité a pour objet d'enseigner au travailleur les comportements et les gestes les plus sûrs en ayant recours, si possible, à des démonstrations, les modes opératoires retenus s'ils ont une incidence sur sa sécurité ainsi que le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et les motifs de leur emploi.
- Le prévenu se défendait en disant que c'est à l'employeur qu'il appartient d'organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité des travailleurs qu'il embauche (ancien article L. 231-3-1 du code du travail, devenu l'article L. 4141-2). Et dans le cas d'un travailleur temporaire, l'employeur est l'entreprise de travail temporaire, et non pas l'entreprise utilisatrice (ancien article L. 124-1 du code du travail, devenu l'article L. 1251-1).
- Cet argument n'a pas été retenu par les juges car, en l'espèce, l'article pertinent auquel il convenait de se reporter était l'article L. 124-4-6 ancien du code du travail (devenu l'article L. 1251-21) qui précise que, pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, ce qui englobe, notamment, la santé et la sécurité du travail.

Responsabilité d'un chef d'entreprise pour avoir laissé un salarié utiliser un engin de chantier présentant des points de non-conformité.

Cass. crim., 2 févr. 2010, no 09-81.172

Editions Législatives

- Un salarié qui conduisait un chargeur de 22 tonnes pour poser des piquets, s'était arrêté et était descendu de la cabine pour se diriger vers un autre salarié en train de tendre un fil de niveau. L'engin s'est brusquement mis en route et l'a écrasé. Les fautes à l'origine de l'accident ont conduit les juges à condamner le chef d'entreprise pour homicide involontaire. Elles étaient principalement de deux ordres.
- Tout d'abord la victime, qui était maçon de métier, ne possédait pas d'autorisation à la conduite de l'engin. Il ne possédait aucun certificat d'aptitude à cette fin et n'avait reçu aucune formation adéquate. Mais, pour faire face à la surcharge de travail et aller plus vite, le prévenu lui avait demandé de faire le ciment et de conduire l'engin en même temps.
- Ensuite c'est le chargeur lui-même qui présentait certaines déficiences, notamment le frein de stationnement n'avait plus de crans de sécurité et les différentes positions s'enclenchaient sans avoir à déverrouiller. Ce défaut était connu puisqu'il était déjà arrivé que, comme le jour de l'accident, il parte tout seul. Non seulement il n'y avait pas été remédié mais il apparaît que le prévenu ne respectait pas les contrôles périodiques de sécurité prévus pour ce type d'engin.
- Notons, en ce qui concerne le fondement de la condamnation du prévenu, que la chambre criminelle retient la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité imposée par la loi ou le règlement et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer. Or, l'exposition à un risque est une condition qui concerne la faute caractérisée, qui est l'autre faute qualifiée permettant d'engager la responsabilité de l'auteur indirect d'une infraction non-intentionnelle.

Dépression liée aux conditions de travail : l'employeur peut se voir condamné à indemniser le salarié

Cass. soc., 17 févr. 2010, n° 08-44.298, Sté CDF

énergie c/ Charbonnier

Editions Législatives

- À l'heure où le stress dans les entreprises fait l'objet d'une grande campagne de prévention de la part des pouvoirs publics, c'est une décision très intéressante que vient de rendre la Cour de cassation. Puisqu'elle accorde, en dehors de tout harcèlement moral, une indemnisation au salarié dont la santé mentale est affectée par les mauvaises conditions de travail.
- Une [page spéciale](#) en fin de bulletin revient sur les faits et les conséquences de cette jurisprudence.

Travaux réalisés pour le compte d'un sous-traitant

Cass. 2e civ., 4 févr. 2010, no 08-18.787, Sté Air Bungaloc, Hauffmann c/ Eisenhauer et a.
Editions Législatives

- Un salarié, qui était en congé au regard de son employeur, a été victime d'un accident alors qu'il chargeait un bungalow sur le plateau d'un camion appartenant à un sous-traitant de son employeur et à la demande de ce sous-traitant.
- Le salarié, qui était intervenu chez ce sous-traitant sans l'autorisation de son employeur, s'était soustrait à son autorité en se plaçant sous celle du sous-traitant.
- Il en résulte que l'accident dont il a été victime constitue un accident du travail dont le sous-traitant, et non l'employeur, doit subir toutes les conséquences.

Maternité et protection contre le licenciement

Cass. soc., 17 févr. 2010, no 06-41.392, De Paepe c/ Sénéchal
Editions Législatives

- Selon les articles L. 1225-4 et suivants du code du travail, il est interdit de rompre le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre du congé maternité (qu'elle use ou non de ce droit), ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.
- Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail.
- Pour la Cour de cassation, il résulte de ces dispositions que seules les périodes de suspension au titre du congé maternité constituent une période de protection absolue contre le licenciement. En dehors de ces périodes, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat. La Cour de cassation en conclut que cette possibilité de procéder au licenciement de la salariée lui est ouverte, y compris pendant les 4 semaines suivant l'expiration des périodes de suspension du contrat de travail.

Cour d'appel**Un exemple de jurisprudence reconnaissant la faute grave du salarié qui fume dans les locaux de l'entreprise alors que le site a été déclaré entièrement « non-fumeur ».**

CA Montpellier, 16 sept. 2009, no 08/07057, Bezannier c/ SA Actis
Editions Législatives

- La cour d'appel de Montpellier a fait preuve d'une sévérité plutôt inhabituelle dans ce genre d'affaire : elle a validé le licenciement pour faute grave d'un salarié qui n'avait pas respecté l'interdiction de fumer dans l'entreprise. En l'espèce, celui-ci avait été surpris en train de fumer dans la cafétéria de l'entreprise alors que celle-ci avait été déclarée site entièrement « non-fumeur ».
- Il existe une circonstance aggravante pour le salarié (qui explique peut-être la sévérité de la décision) : le règlement intérieur de l'entreprise prévoyait l'interdiction de fumer en raison des risques d'incendie liés à l'inflammabilité des matières premières utilisées dans l'entreprise. En fumant dans la cafétéria, l'intéressé avait donc enfreint les règles de sécurité.
- Selon la cour d'appel, un tel comportement rendait bien impossible son maintien au sein de l'entreprise pendant la durée du préavis (et donc justifiait la faute grave), « étant rappelé que l'employeur se doit de respecter et de faire respecter l'interdiction de fumer et qu'il est soumis en outre à une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de chacun des salariés ».

Généralités

Acteurs de la prévention

Qui est pénalement responsable en cas d'accident du travail ?

[Lien vers la source](#)
Usine Nouvelle

- Même dans le cadre d'un groupement d'entreprises, en cas d'accident du travail, l'employeur de la victime est la personne morale responsable sur le plan pénal.
- Cet article de l'Usine Nouvelle revient sur une décision de la Cour de Cassation du 13 octobre 2009 (cf. BVRs n°43-0210).
- Cette décision retiendra l'attention à un double titre : la Cour de cassation confirme l'existence de délégations interentreprises, pas seulement entre sociétés mères et filiales ou entre sociétés d'un même groupe. Ensuite, en cas d'accident du travail, la personne morale qui doit répondre de l'infraction est celle qui emploie la victime, non celle qui emploie le délégataire des pouvoirs, quand bien même la responsabilité pénale de ce dernier serait également engagée et que la personne morale membre du groupement d'entreprises, mandataire du groupement auprès du maître d'ouvrage, aurait joué un rôle majeur dans ce groupement.

Information, Formation

Comment rédiger une fiche de poste ?

[Lien vers la source](#)
INRS

- La fiche de poste est un document synthétique décrivant les tâches à effectuer par un opérateur. Ce document est établi par l'employeur et doit être tenu à disposition des salariés concernés.
- La fiche de poste détaille les différentes phases du travail, les principales opérations à effectuer mais également les mesures de prévention qui doivent être mises en œuvre.
- Pour aider les entreprises dans la rédaction de ces documents, l'INRS propose des modèles de fiches, traitant notamment du risque chimique.

Produits dangereux

REACH

REACH : rapport annuel de l'Agence européenne des produits chimiques

[Lien vers la source](#)
Editions législatives

- L'ECHA a rendu public son rapport annuel d'activité pour 2009. L'agence a reçu 406 dossiers d'enregistrement complets et a commencé l'évaluation de 35 d'entre eux. Parmi ces derniers, 8 portent sur des propositions de tests de toxicité et 27 sur des contrôles de conformité. Le rapport propose également des recommandations pour améliorer la qualité des dossiers d'enregistrement.

Consultation publique pour 8 substances très préoccupantes, dont le trichloroéthylène

[Lien vers la source](#)
ECHA

- 8 nouvelles substances chimiques potentiellement très préoccupantes, et possibles candidates à la procédure d'autorisation de Reach, sont en ligne sur le site de l'Agence européenne des produits chimiques (Echa) depuis le 8 mars.
- Les parties intéressées sont invitées à donner leur avis jusqu'au 22 avril.
- Les substances proposées sont carcinogènes, mutagènes et/ou toxiques pour la reproduction (CMR) de catégorie 2. Parmi elles figurent notamment le trichloroéthylène, l'acide borique ainsi que les chromates et dichromates de sodium et de potassium.

Agents chimiques

Consultation publique dans le cadre de la mise en application du règlement CLP

[Lien vers la source](#)
Ministère du travail

- Le ministère du travail propose jusqu'au 15 avril 2010 une consultation publique dans le cadre de la modification de certains articles du code du travail, du code de l'environnement et du code de la santé publique dans le but d'intégrer et de mettre en œuvre le règlement CLP.
- Les documents suivants sont notamment mis à la disposition du public :
 - Projet d'articles législatifs modifiant les codes du travail, de l'environnement et de la santé publique pour les adapter au règlement européen CLP T
 - Tableau des dispositions CLP actuelles et futures
 - Projet de Décret relatif au contrôle des produits chimiques

Séminaire d'information Contrôle du risque chimique sur les lieux de travail

[Lien vers la source](#)
INRS

- Tous ceux qui s'intéressent au contrôle des expositions professionnelles aux agents chimiques sont invités à une demi-journée d'information, qui aura lieu le jeudi 29 avril 2010 après-midi à Paris.
- En effet, le cadre réglementaire du contrôle du risque chimique sur les lieux de travail a évolué récemment (décret n° 2009-1570 du 15 décembre 2009). Cette évolution est destinée à rationaliser le dispositif de contrôle des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP).
- Cette manifestation a donc pour objectif de présenter les évolutions juridiques induites par cette réforme et les modalités techniques de mise en œuvre du contrôle des VLEP aux agents chimiques. Elle est organisée par le ministère chargé du Travail (Direction générale du travail) et l'INRS.

Risques physiques et psychologiques

Stress

Le mal-être au travail

[Lien vers la source](#)
INRS

- Un blog permet désormais de suivre l'avancement des travaux de la mission d'information du Sénat sur le mal-être au travail. Le site est également ouvert aux témoignages ou suggestions des internautes.

(Source : Editions Législatives)

Les faits

- En l'espèce, une secrétaire employée dans l'entreprise depuis 1982 avait commencé à se plaindre de ses conditions de travail aux environs de l'année 2002. Cette année-là, lors de son entretien individuel, l'intéressée avait fait part « d'une réduction plus que substantielle » de ses responsabilités, et « d'une mise à l'écart de certaines réunions et activités ». De surcroît, elle avait fait un sérieux malaise à l'issue de cet entretien.
- La salariée avait alors demandé une formation pour apprendre le chinois, que l'employeur avait vite suspendue, eu égard « au peu d'utilité de cette langue par rapport au poste occupé ». Sa mise à la retraite avait un temps été envisagée, puis l'employeur avait changé d'avis. La salariée, déjà fragilisée, avait alors sollicité un autre poste au sein du groupe, ce qui lui avait été refusé au motif « qu'il n'existait à ce jour aucune raison de lui proposer un autre poste », compte tenu de ses parfaites connaissances techniques dans l'emploi qu'elle occupait.
- Fin 2003, la secrétaire s'était trouvée en arrêt de travail. On diagnostiquait chez elle une « névrose traumatique avec retour en boucles, angoisse, insomnies réactionnelles » nécessitant sa prise en charge en psychothérapie et un traitement antidépresseur. Pour les médecins, pas de doute : l'altération de sa santé résultait de la dégradation de ses conditions de travail et des pressions imposées par la restructuration de son entreprise. S'en était suivie la constatation médicale de son inaptitude, puis à terme un licenciement pour impossibilité de reclassement.

II. - Pour l'employeur, l'affirmation, toujours plus forte, d'une obligation de sécurité de résultat

- Devant les tribunaux, la salariée avait invoqué le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité sur le fondement de l'article L. 4121-1 du code du travail. Selon elle, il était médicalement établi que sa maladie était liée à ses conditions de travail. Or, la direction de l'entreprise, pourtant alertée par plusieurs courriers de l'intéressée, n'avait pris aucune mesure pour résoudre les difficultés qu'elle lui avait exposées à plusieurs reprises.
- Cette analyse a été validée, par les juges du fond, puis par la Cour de cassation. Selon les juges, l'employeur, tenu d'une obligation 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. Dès lors que « l'altération de la santé de la salariée résultait de la dégradation de ses conditions de travail et des pressions imposées par la restructuration de son entreprise », l'employeur « qui avait pourtant été alerté par plusieurs courriers de celle-ci » mais qui « n'avait pris aucune mesure pour résoudre les difficultés qu'elle avait exposées » avait manqué à l'obligation de sécurité de résultat qui lui incombe. Un manquement dont la réparation a été évaluée à 30 000 euros (c'est le montant de l'indemnité qui a été accordée à la salariée).
- Cette décision s'inscrit dans un mouvement jurisprudentiel, plus général, qui donne une place centrale à l'obligation générale de sécurité qui pèse sur l'employeur. Cette obligation, qui doit l'amener à prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé physique des travailleurs... mais aussi, de plus en plus, leur santé mentale. Dès lors qu'il est alerté par un salarié sur les problèmes de santé que celui-ci rencontre (c'était le cas en l'espèce), l'employeur est tenu de réagir. Et quand bien même il n'est pas alerté par le salarié lui-même, des signes clairs (par exemple des manifestations psychosomatiques visibles, comme dans cette affaire, le « sérieux malaise » qu'avait connu la salariée après son entretien individuel) ne doivent pas rester ignorés.

- Certes, s'agissant du stress de ses salariés, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de prévention absolue, comme ce peut être le cas lorsqu'il y a un harcèlement moral avéré (v. récemment Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-44.019, Margotin c/ société Stratorg et ; Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-40.144, Vigoureux c/ société Les Hôtels de Paris). Mais, aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur doit « prendre les mesures nécessaires » et « veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ». En clair : devant certains événements, il doit absolument réagir. Sinon cela peut lui être reproché. En l'espèce, l'employeur aurait pu par exemple accéder à la demande de mutation faite par la salariée. Mais aussi se mettre en contact, bien avant la déclaration d'inaptitude, avec le médecin du travail afin d'envisager des solutions.

III. - Pour les salariés en situation de souffrance au travail, une nouvelle voie d'indemnisation

- Pour les salariés souffrant de stress au travail (et en particulier ceux qui souffrent de ce qu'on pourrait appeler la « dépression professionnelle »), cette décision ouvre de nouvelles perspectives. Lorsqu'il paraît difficile de faire qualifier les maux dont on souffre d'accident du travail ou de maladie professionnelle, lorsque la preuve d'un harcèlement moral ne peut pas non plus être rapportée, il y a donc cette « troisième voie » de la réparation au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.
- Elle peut le cas échéant permettre d'obtenir une indemnisation lorsque la mauvaise organisation de l'entreprise ou des pratiques « managériales musclées » finissent par avoir des incidences sur l'état nerveux des salariés. En l'espèce, la salariée aurait effectivement eu du mal à attaquer son employeur pour harcèlement moral. Car aucune décision patronale n'était à proprement parler dirigée contre elle. Les médecins mettaient sa dépression en lien avec « une dégradation de ses conditions de travail et des pressions imposées par la restructuration de son entreprise ». Ce qui, de jurisprudence constante, ne peut suffire à caractériser un harcèlement (v. notamment Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-45.321, Salon Vacances Loisirs c/ Marquis). Mais ce qui pourra suffire désormais à obtenir une indemnisation, dès lors que les répercussions sur la santé sont conséquentes, et que l'employeur n'aura rien fait pour remédier à la situation.