

## LE PRÉJUDICE D'ANXIÉTÉ... TOUS AUX ABRIS !

Alors même que les violences diminuent de manière significative dans notre pays, la sensibilité des citoyens aux atteintes physiques mais également morales s'est, elle, considérablement accrue. Cette sensibilité se traduit par la recherche systématique de la personne « responsable » à l'occasion d'un dommage physique ou psychologique et la relation de travail n'échappe pas à cette tendance sociétale lourde. Le risque est inhérent au monde du travail en particulier et à l'activité humaine en général mais si le traitement juridique du risque n'est pas nouveau, la notion de risque tolérable a changé alors même que dans la vie quotidienne la sécurité est souvent bien plus grande qu'auparavant. Le sentiment selon lequel tout dommage réel ou supposé peut et doit être imputé à une personne, privée ou publique, et doit ouvrir droit à une indemnisation se généralise.

Par trois arrêts en date du 25 septembre 2013 confirmant et consacrant la notion de préjudice d'anxiété, les magistrats de la Chambre sociale de la Cour de cassation ont démontré qu'ils savaient vivre avec leur temps, un temps où les employeurs sont soumis à une obligation de sécurité de résultat, qui a abouti à une responsabilité de plein droit en cas d'atteinte à la sécurité et dont il n'est possible de s'exonérer que par la preuve de la force majeure. Cette obligation de résultat repose sur une lecture très extensive par la Chambre sociale de la Cour de cassation des dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail : *« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »*. La jurisprudence fait ainsi reposer sur l'employeur une responsabilité quasi inéluctable pour tous les dommages causés au salarié à l'occasion du travail ou en lien avec celui-ci.

La Chambre sociale de la Cour de cassation peut même à certains égards sembler un peu en avance sur son temps puisqu'elle décide désormais qu'il y a lieu pour les employeurs, en l'absence même de dommage corporel, d'indemniser directement (et non via un mécanisme forfaitaire et assurantiel) les salariés pour le préjudice résultant de leur placement, du fait de l'employeur, dans une



Mohamed OULKHOUIR

situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration d'une maladie professionnelle.

Ainsi, du fait d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité résultat, les salariés qui ont travaillé dans des établissements ouvrant droit à la « *préretraite amiante* » ont été inévitablement confrontés à une situation d'inquiétude permanente face aux risques de déclencher à tout moment une maladie potentiellement mortelle. Situation dont ils peuvent demander réparation devant les Conseils de prud'hommes sans avoir à rapporter la moindre preuve objective de leur état d'anxiété. Les salariés ayant bénéficié du dispositif de « *retraite anticipée amiante* » et qui n'ont pas ou pas encore développé de maladie suite à leur exposition ont donc la possibilité selon la Cour de cassation de solliciter devant le juge prud'homal la réparation de ce qui est présenté comme un préjudice d'anxiété.

Comment en effet, principes moraux mis à part, limiter la réparation au titre du préjudice d'anxiété aux seuls salariés exposés aux poussières d'amiante, sans violer le principe d'égalité de traitement entre salariés ?

Des actions visant à la reconnaissance d'un préjudice d'anxiété pour les mines de fer et de charbon en Lorraine, ainsi que pour des verriers dans la région lyonnaise ont en effet déjà été introduites selon notre confrère Jean Paul Teissoniere. Rien là de très surprenant puisque le monde du travail renferme bon nombre de situations anxiogènes (l'angoisse pour le salarié licencié de perdre son travail, de ne pas retrouver

un emploi, de l'évaluation, de l'annonce d'un PSE), voire même des conditions de travail anxiogènes dans certains métiers (risque de contamination pour une infirmière ou un médecin, risque d'agression pour un conducteur de bus ou de train, personnel des centrales nucléaires etc..).

Ces considérations ne sont pas que purement théoriques, le Tribunal administratif de Melun dans une décision en date du 13 juillet 2012 (TA Melun, 13 juill. 2012, Françoise Champeaux, Le préjudice d'anxiété au secours du droit de retrait, SSL 2012, 1548) a ainsi considéré qu'il fallait indemniser plusieurs enseignants au titre du préjudice d'anxiété résultant de l'agression dont un élève a été victime au sein de l'établissement et qui leur faisait craindre d'être eux même l'objet d'agression.

Potentiellement, toutes les entreprises sont donc concernées par ce risque judiciaire et sauf à n'avoir aucun salarié, il n'y a en l'état actuel de la jurisprudence que peu de moyens de s'en prémunir. Ainsi, le suivi individuel de l'état de santé tel qu'il est prévu par le code du travail est sans effet sur la responsabilité de l'employeur en matière de préjudice d'anxiété et ce dernier doit s'acquitter du montant des dommages et intérêts alloués sans pouvoir contester ni la réalité du dommage ni le quantum de la réparation... il en va en matière de santé comme en matière d'heures supplémentaires où l'employeur doit désintéresser le salarié sans demander à connaître les modalités du souverain calcul : *« ...la cour d'appel a, sans être tenue de préciser le détail du calcul appliqué, souverainement évalué l'importance des heures supplémentaires et fixé en conséquence les créances salariales s'y rapportant »* (Cass. soc., 4 décembre 2013, n°12-22.344).

Reste maintenant à déterminer si l'opacité des décisions de la Chambre sociale et l'insécurité juridique en résultant peut caractériser un préjudice d'anxiété réparable pour l'employeur et si oui contre qui peut-il se retourner ?

**Mohamed OULKHOUIR,**  
**Chassany Watrelot & Associés**

Chassany Watrelot & Associés  
AVOCATS - DROIT SOCIAL