

Accidents du travail et maladies professionnelles

1060 L'amélioration des conditions d'indemnisation du préjudice d'anxiété des salariés d'entreprises sous-traitantes

Solution. – L'obligation générale de coordination des mesures de prévention qui incombe à l'entreprise utilisatrice justifie que le salarié d'une entreprise sous-traitante puisse agir à son encontre sur le fondement de la responsabilité délictuelle afin d'obtenir l'indemnisation de son préjudice d'anxiété lié à l'exposition aux poussières d'amiante. Il importe peu à cet égard que l'employeur juridique n'ait commis aucun manquement à son obligation de sécurité.

Impact. – La Cour de cassation améliore la situation des salariés des sous-traitants en facilitant leur indemnisation par les entreprises responsables de leur exposition effective à l'amiante ou à tout autre substance toxique ou nocive et qui seules disposent des informations nécessaires pour décrire les conditions de l'exposition au risque.

Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 20-23.312, FP-B + R : JurisData n° 2023-001337

LA COUR – (...)

Faits et procédure

(...)

Réponse de la Cour

7. Les dispositions de l'article R. 237-2 du code du travail, devenues les articles R. 4511-4, R. 4511-5 et R. 4511-6 du code du travail, qui mettent à la charge de l'entreprise utilisatrice une obligation générale de coordination des mesures de prévention qu'elle prend et de celles que prennent l'ensemble des chefs des entreprises intervenant dans son établissement, et précisent que chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel, n'interdisent pas au salarié de l'entreprise extérieure de rechercher la responsabilité de l'entreprise utilisatrice, s'il démontre que celle-ci a manqué aux obligations mises à sa charge par le code du travail et que ce manquement lui a causé un dommage.

(...)

13. En l'état de ces constatations, la cour d'appel a pu retenir l'existence d'un lien de causalité entre les fautes de l'entreprise utilisatrice qu'elle a constatées et le préjudice d'anxiété personnellement subi par le salarié résultant de son exposition à l'amiante générant un risque élevé de développer une pathologie grave, sans qu'il soit nécessaire que la responsabilité des employeurs sous-traitants au titre de l'obligation de sécurité ait été retenue ».

Par ces motifs, la Cour :

- Rejette le pourvoi (...)

NOTE

L'offensive jurisprudentielle en faveur d'une amélioration de la réparation des travailleurs victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, ou exposés à des substances nocives ou toxiques, s'intensifie. Au cours des dernières semaines, à la faveur de trois décisions remarquables, la Cour de cassation a repoussé les limites du cadre d'indemnisation qui enserrait jusqu'à présent les recours des victimes ou de leurs ayants droit. D'abord, par un arrêt du 20 janvier, l'assemblée plénière a élargi le périmètre de l'indemnisation du salarié victime d'une faute inexcusable de l'employeur (Cass. ass. plén., 20 janv. 2023, n° 21-23.947 : JurisData n° 2023-000418). Puis, le 8 février, elle a jugé qu'un salarié exposé illégalement à des substances nocives ou toxiques pouvait prétendre à l'indemnisation d'un préjudice moral distinct du préjudice d'anxiété au titre d'une atteinte à la dignité (Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-14.451 : JurisData n° 2023-001334). Le même jour, la Haute Juridiction s'est intéressée à la réparation du préjudice d'anxiété des travailleurs exposés à des risques professionnels comme salariés d'une entreprise sous-traitante.

Dans cette dernière affaire, un ouvrier était intervenu, entre 1978 et 2011, pour le compte de plusieurs entreprises, dans le cadre d'un marché conclu avec la SNCF pour des travaux de manutention et de nettoyage. Le salarié avait ainsi notamment été amené à travailler au sein de l'Établissement industriel de maintenance de matériel (EIMM). À compter du 1^{er} mai 2003, son contrat de travail avait été transféré à la société ISS Logistique et Production. La SNCF avait finalement mis fin à la prestation de service le 30 novembre 2011 et, par courrier du 12 avril 2012, l'entreprise avait notifié au salarié son licenciement pour motif économique. Un an après, celui-ci décidait de saisir le conseil de prud'hommes de Paris afin d'obtenir la condamnation conjointe et solidaire de la société ISS Logistique et Production et de la SNCF à lui verser une somme de 12 000 € de dommages-intérêts au titre d'un préjudice d'anxiété. Cette demande ayant été approuvée par les premiers juges, les deux entreprises avaient interjeté appel du jugement. La cour d'appel avait alors adopté une autre lecture que les premiers juges. Dans un arrêt du 8 octobre 2020, elle constatait que la société ISS Logistique et Production n'avait commis aucun manquement à son obligation de sécurité mais qu'en revanche la responsabilité délictuelle de la SNCF Mobilités (venant aux droits de la SNCF) pouvait être retenue. Cette dernière avait alors formé un pourvoi en cassation. Elle soutenait notamment que l'action en réparation du préjudice d'anxiété subi par le salarié se rattachant à l'exécution du contrat de travail, ne pouvait être dirigée que contre son employeur en cas de manquement de ce dernier à son obligation de sécurité. Elle soulignait en outre que les obligations mises à la charge de l'entreprise utilisatrice visent à assu-

rer la coordination générale des mesures de prévention entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise intervenante, chacune d'entre elles demeurant toutefois responsable de la mise en œuvre des mesures destinées à assurer la sécurité de ses salariés. Elle indiquait enfin qu'en l'absence de preuve d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité au titre de la période en cause, le lien de causalité entre le préjudice allégué et une faute ou un manquement de l'entreprise utilisatrice n'était pas établi.

Autant d'arguments écartés par la chambre sociale selon laquelle le salarié d'une entreprise sous-traitante peut demander à l'entreprise utilisatrice la réparation de son préjudice d'anxiété sur le fondement des règles de droit commun (2) même si aucune faute de l'employeur juridique n'est établie (1).

1. À l'égard de l'employeur juridique : l'application conforme de la jurisprudence sur le préjudice d'anxiété

Par un arrêt du 11 mai 2010, la chambre sociale de la Cour de cassation a reconnu aux salariés ayant travaillé dans les établissements mentionnés à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 (établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante dont les salariés peuvent prétendre au bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité, mentionnés sur une liste fixée par arrêté, liste dite « ACAATA »), le droit d'obtenir réparation d'un préjudice spécifique d'anxiété tenant à l'inquiétude permanente générée par le risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante (*Cass. soc.*, 11 mai 2010, n° 09-42.241 : *JurisData* n° 2010-005898 ; *JCP S* 2010, 1261, note G. Vachet). À cette occasion, la chambre sociale a instauré au bénéfice des salariés éligibles à l'ACAATA un régime de preuve dérogatoire, les dispensant de justifier à la fois de leur exposition à l'amiante, de la faute de l'employeur et de leur préjudice. Elle a enfin précisé que l'indemnisation ainsi accordée au titre du préjudice d'anxiété répare l'ensemble des troubles psychologiques, y compris ceux liés au bouleversement dans les conditions d'existence.

Cette décision, qui visait à faciliter l'indemnisation des salariés exposés à l'amiante, a entraîné l'introduction de très nombreux recours devant les conseils de prud'hommes. Afin de juguler ce nouveau contentieux, la chambre sociale a par la suite restreint la possibilité de solliciter la réparation du préjudice d'anxiété aux seuls salariés remplissant les conditions prévues pour bénéficier de l'ACAATA, c'est-à-dire ceux ayant travaillé au sein des établissements figurant sur la liste fixée par arrêté (*Cass. soc.*, 3 mars 2015, n° 13-26.175 : *JurisData* n° 2015-003785 ; *JCP S* 2015, 1106, note D. Asquinazi-Bailleux), même en cas de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (*Cass. soc.*, 26 avr. 2017, n° 15-19.037 : *JurisData* n° 2017-007754 ; *JCP S* 2017, 1186, note D. Asquinazi-Bailleux). Cette restriction, qui créait une véritable rupture d'égalité entre les salariés exposés à l'inhalation de poussières d'amiante, a finalement été remise en cause à l'occasion d'un arrêt rendu le 5 avril 2019 par l'assemblée plénière (*Cass. ass. plén.*, 5 avr. 2019, n° 18-17.442 : *JurisData* n° 2019-004959 ; *JCP S* 2019, 1126, note X. Aumeran). Depuis cette décision, la jurisprudence distingue deux situations : soit, le salarié a travaillé dans un établissement mentionné sur la liste ACAATA, auquel cas il peut prétendre à une indemnisation de plein droit de son préjudice d'anxiété ; soit, il a été exposé à l'amiante dans un établissement ne figurant pas sur cette liste, ou à une autre « substance nocive ou toxique » (*Cass. soc.*, 11 sept. 2019, n° 17-24.879), et peut solliciter la réparation d'un préjudice d'anxiété à condition toutefois d'en justifier et d'apporter la preuve de son

exposition. Dans ce second cas, l'employeur échappera à une condamnation s'il démontre qu'il avait effectivement mis en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il convient de préciser que la position de l'assemblée plénière est notamment fondée sur les dispositions de l'article 1147 du Code civil, devenu 1231-1, relatives à la responsabilité contractuelle. Il en résulte que, pour la Cour de cassation, l'obligation de sécurité au titre de laquelle le préjudice d'anxiété doit être indemnisé découle du contrat de travail.

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 8 février dernier, l'employeur avait tout d'abord tenté de s'exonérer en alléguant de l'absence d'inscription du site concerné sur la liste ACAATA. Sans surprise, cet argument avait été écarté par la cour d'appel de Paris au regard de la jurisprudence fixée par l'assemblée plénière. En revanche, l'employeur, qui n'avait repris le contrat de travail qu'à compter de 2003 dans le cadre d'un transfert, arguait qu'à l'occasion de l'obtention du marché de nettoyage obtenu à cette date, il avait établi un document unique d'évaluation des risques professionnels et mis à la disposition des travailleurs des équipements de protection individuelle adaptés (masque, combinaison, chaussures et gants). Il soulignait en outre qu'il avait pris soin d'organiser une formation spécifique, d'assurer un suivi médical renforcé et d'instaurer un mode opératoire précisant notamment les conditions dans lesquelles le salarié devait revêtir puis enlever sa tenue ainsi que les modalités de traitement et de destruction de celle-ci, lequel avait été validé par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et communiqué aux salariés. Les juges d'appel avaient ainsi considéré que, notwithstanding la réalité d'une exposition au risque d'inhalation de poussières d'amiante, l'employeur avait mis en œuvre tous les principes de prévention prévus par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, de sorte qu'il ne pouvait être condamné à indemniser le préjudice d'anxiété du demandeur. Il est intéressant de noter que la cour d'appel applique ici le principe fixé par l'arrêt dit « Air France » selon lequel la mise en cause de la responsabilité de l'employeur peut être écartée lorsque l'employeur justifie avoir pris toutes les mesures de prévention mentionnées par les textes précités (*Cass. soc.*, 25 nov. 2015, n° 14-24.444 : *JurisData* n° 2015-026268 ; *JCP S* 2016, 1011, étude M. Babin). La Cour de cassation approuve ainsi sans réserve la position des juges d'appel.

Dans ce contexte, si le salarié ne pouvait pas obtenir réparation de son préjudice d'anxiété auprès de son employeur juridique, était-il recevable à solliciter une indemnisation de l'entreprise au sein de laquelle il était effectivement affecté en l'absence de tout contrat de travail le liant à cette dernière ?

2. À l'égard de l'entreprise utilisatrice : la possibilité d'une action directe du salarié de l'entreprise sous-traitante

L'affectation d'un travailleur sur un lieu de travail ne relevant pas de la responsabilité directe de l'employeur est une situation très fréquente qui renvoie à des cadres juridiques disparates (contrat de travail temporaire, mise à disposition par un groupement d'employeurs, intervention d'une entreprise extérieure, etc.). Sous l'impulsion de la directive communautaire 91/383/CEE du 25 juin 1991, le législateur a par exemple mis à la charge de l'entreprise utilisatrice qui accueille un travailleur temporaire, la responsabilité des conditions d'exécution du travail et notamment de la mise en œuvre des mesures permettant d'assurer la santé et la sécurité au travail (*C. trav.*, art. L. 1251-21). C'est d'ailleurs sur le fondement de cette obligation que l'entreprise utilisatrice peut être condamnée à garantir l'entreprise de travail temporaire de l'ensemble des conséquences financières d'une faute inex-

cusable de l'employeur (pour des illustrations récentes : *CA Aix-en-Provence*, 3 févr. 2023, n° 21/12696. – *CA Orléans*, 31 janv. 2023, n° 21/01367). Ce principe se décline également en matière de tarification des accidents du travail puisque l'entreprise utilisatrice assume le tiers du coût de la rente attribuée au salarié, voire l'intégralité de celui-ci en cas de modification de la répartition de la valeur du risque décidée par le juge (*CSS*, art. L. 241-5-1 et R. 242-6-1). Ainsi, en matière de travail temporaire, la loi impose à l'entreprise utilisatrice une obligation de sécurité distincte de celle de l'entreprise de travail temporaire. Cette contrainte apparaît d'autant plus justifiée que l'entreprise de travail temporaire n'a pas les moyens juridiques et matériels d'imposer à son client, l'entreprise utilisatrice, la mise en œuvre des mesures qu'elle jugerait indispensables à la sécurité de ses salariés. Sa seule ressource consiste en effet à rompre la relation commerciale. Le même schéma s'applique aux groupements d'employeurs qui mettent à la disposition de leurs membres les travailleurs qu'ils recrutent (*C. trav.*, art. L. 1253-12).

La situation des salariés de l'entreprise sous-traitante se caractérise par deux différences principales. D'une part, il n'existe aucun contrat entre le travailleur et l'entreprise utilisatrice. D'autre part, la loi n'impose aucune obligation de sécurité à cette dernière, laquelle ne dispose d'ailleurs pas des moyens juridiques pour organiser l'activité des travailleurs sous-traitants. En application des décrets n° 77-1321 du 29 novembre 1977 et n° 92-158 du 20 février 1992, codifiés aux articles R. 4511-1 et suivants du Code du travail, le chef de l'entreprise utilisatrice assume uniquement un rôle de « *coordination générale des mesures de prévention* » prises par les différents intervenants, chaque chef d'entreprise demeurant néanmoins responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel. Ces dispositions s'inscrivent dans le cadre fixé par l'article L. 4121-5 du Code du travail selon lequel lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail. Cette coopération se traduit par la transmission des informations nécessaires à la préparation de l'intervention et par l'organisation d'une inspection commune préalable du lieu de travail, des installations qui s'y trouvent et du matériel éventuellement mis à disposition (*C. trav.*, art. R. 4511-10 et R. 4512-2 et s.). Au cours de cette inspection, les entreprises identifient les risques inhérents à leur « *cohabitation* » sur un même site et élaborent un plan de prévention (*C. trav.*, art. R. 4512-6). Pendant la réalisation de l'opération, chaque entreprise doit mettre en œuvre de manière effective les mesures prévues par ce plan, le chef de l'entreprise utilisatrice devant s'assurer de cette application (*C. trav.*, art. R. 4513-1).

C'est au regard de ces obligations que, pour la première fois, la chambre sociale de la Cour de cassation reconnaît au salarié de l'entreprise sous-traitante qui aurait été exposé à l'inhalation de poussières d'amiante ou à des substances nocives ou toxiques au cours de son activité pour le compte d'une entreprise utilisatrice de solliciter la

réparation de son préjudice d'anxiété auprès de cette dernière. La Haute Juridiction précise que cette action ne résulte pas de l'obligation de sécurité mise à la charge de l'employeur en application des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, laquelle ne concerne que l'activité exercée dans le cadre d'un contrat de travail, mais de l'application des règles de mise en cause de la responsabilité délictuelle de droit commun fixées par les articles 1382 et 1383 du Code civil, devenus 1240 et 1241. Une telle action suppose ainsi que le travailleur démontre l'existence d'une faute ou d'une négligence de l'entreprise utilisatrice dans l'exécution de son obligation de « *coordination générale des mesures de prévention* », qu'il apporte la preuve de son préjudice et du lien de causalité entre celui-ci et le manquement invoqué. Dans une telle hypothèse, la juridiction compétente ne pourrait être que le tribunal judiciaire en sa qualité de juridiction de droit commun, l'article L. 1411-4 du Code du travail excluant la compétence du conseil de prud'hommes en l'absence de tout contrat de travail.

C'est à l'aune de ce principe que la chambre sociale approuve les juges d'appel. En premier lieu, la Cour constate l'existence d'une exposition à l'inhalation de poussières d'amiante, condition de l'indemnisation d'un éventuel préjudice d'anxiété. Cette preuve est rapportée par l'absence de mise à disposition d'équipements de protection individuelle, la fourniture d'un dispositif de balayage favorisant la dispersion des poussières d'amiante et ce, dans un environnement propice à la propagation des fibres en raison du mode de chauffage par catopulseur. Le salarié produisait en outre une attestation d'exposition entre 1978 et 2003. En second lieu, la chambre sociale relève l'existence d'un manquement de l'entreprise utilisatrice, cette dernière ne justifiant pas de la mise en place d'un plan de prévention pour la période antérieure à 2003 et ne rapportant pas la preuve de la fourniture effective des équipements de protection et des informations nécessaires à la prévention de l'inhalation de poussières d'amiante. Elle conclut enfin que ce manquement a contribué à l'exposition du travailleur de l'entreprise sous-traitante et, par la suite, à son préjudice d'anxiété, attesté par l'épouse du travailleur.

En précisant que la mise en cause de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice n'est pas subordonnée à l'existence d'une faute de l'employeur juridique, la chambre sociale consacre l'existence de deux actions distinctes pouvant être exercées concomitamment par la victime dans le souci de faciliter son indemnisation. Ce faisant, elle contribue en outre à corriger les failles du dispositif de l'ACAATA qui exclut les salariés des entreprises sous-traitantes du bénéfice de l'allocation de départ anticipé des travailleurs exposés à l'amiante.

Marc-Antoine GODEFROY,
avocat associé, Factorhy Avocats

TEXTES : *C. trav.*, art. R. 237-2, devenus les articles R. 4511-4, R. 4511-5 et R. 4511-6 du Code du travail. – *C. trav.*, art. L. 4121-1 et L. 4121-2

JURISCLASSEUR : *Protection sociale Traité*, fasc. 311, par Gérard Vachet

AUTRES PUBLICATIONS LEXISNEXIS : *Lexis Pratique social*, étude S-6000