



**HAL**  
open science

## Les responsabilités de l'employeur et de l'utilisateur en matière de santé au travail au regard de quelques arrêts récents

Stéphane Brissy, Nicolas Desbacq, Pierre Mazière

### ► To cite this version:

Stéphane Brissy, Nicolas Desbacq, Pierre Mazière. Les responsabilités de l'employeur et de l'utilisateur en matière de santé au travail au regard de quelques arrêts récents. *Journal de droit de la santé et de l'assurance maladie*, 2017, 16. hal-04207368

**HAL Id: hal-04207368**

**<https://hal.science/hal-04207368v1>**

Submitted on 14 Sep 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

### Stéphane Brissy

Maître de conférences à l'Université de Nantes,  
membre de l'Institut Droit et Santé, Inserm UMR S 1145

### Nicolas Desbacq

Responsable RH et relations sociales

### Pierre Mazière

Maître de conférences à l'Université Paris Descartes,  
membre de l'Institut Droit et Santé, Inserm UMR S 1145

## Les responsabilités de l'employeur et de l'utilisateur en matière de santé au travail au regard de quelques arrêts récents

Les règles relatives à la santé au travail reposent sur des fondements à la fois contractuels et organisationnels. La mise en relation du salarié avec plusieurs entreprises dans le cadre d'une même relation de travail illustre cette duplicité fondamentale, comme le rappellent des arrêts récents de la Cour de cassation.

Les deux principaux arrêts retenus mettent en scène des salariés ayant subi, pour les uns un accident du travail, pour les autres l'anxiété d'un travail au contact de l'amiante, et qui souhaitent tous obtenir une réparation de leurs préjudices. Dans une première affaire<sup>1</sup>, un salarié avait été mis à disposition d'une autre entreprise que celle qui l'avait embauché, pour intervenir sur un chantier. Le salarié a subi un accident du travail sur le lieu du chantier, sous la direction de l'utilisateur, et réclame à ce dernier la réparation des préjudices causés par l'accident, et non pris en charge par la Sécurité sociale, en invoquant une faute inexcusable de l'utilisateur. Dans une deuxième affaire<sup>2</sup>, plusieurs salariés ont exercé une activité de travail au contact de l'amiante, ce au sein de plusieurs établissements appartenant à plusieurs entreprises différentes. Les salariés réclamaient ici la réparation d'un préjudice spécifique d'anxiété, laquelle est conditionnée au bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante instaurée par une loi de 1998<sup>3</sup>.

Dans ces deux affaires, la Cour de cassation conditionne l'indemnisation des victimes à la qualité d'employeur du débiteur de l'indemnisation. Or, dans aucune de ces affaires la partie mise en cause n'avait la qualité d'employeur des salariés requérants. Chacun d'entre eux a dès lors vu sa demande rejetée.

Les arrêts des 9 février et 11 janvier 2017 ne sont pas franchement surprenants mais rappellent que l'indemnisation d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle repose en premier lieu sur la Sécurité sociale et, exceptionnellement, en partie sur l'employeur. Que le salarié soit inclus dans une relation triangulaire impliquant l'entreprise qui l'a embauché et un utilisateur au sein duquel le salarié accomplira effectivement son travail n'y change rien. Le débiteur de l'indemnisation reste l'employeur, c'est-à-dire l'entreprise liée contractuellement au salarié.

Concernant l'arrêt du 9 février, le salarié invoquait la faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice pour justifier sa demande d'indemnisation complémentaire. La faute inexcusable est caractérisée par le fait pour l'employeur d'être ou tenu d'être conscient du danger auquel était exposé le salarié et par l'absence de mesures permettant de l'en préserver<sup>4</sup>. Elle permet à la victime ou à ses ayants-droits d'obtenir une réparation de ses préjudices personnels lorsque l'accident du travail ou la maladie professionnelle est dû à une telle faute commise par l'employeur ou ceux qu'il s'est substitués dans la direction, selon les termes de l'article L 452-1 du Code de la sécurité sociale.

L'employeur désigné par le texte étant celui qui a embauché le salarié et qui est lié par un contrat de travail avec celui-ci, il semble tout d'abord logique que seul celui-ci soit tenu d'indemniser le salarié si une faute inexcusable est reconnue. Une difficulté survient toutefois lorsque le salarié accomplit sa prestation de travail auprès d'une entreprise utilisatrice différente de son employeur, notamment lorsque le salarié est un travailleur intérimaire. Dans ce cas, l'employeur reste l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le salarié intérimaire a conclu son contrat de travail, mais le travail est effectué dans l'entreprise utilisatrice qui reste maître de l'organisation du travail. Les risques auxquels peut être exposé le salarié mis à disposition sont ainsi censés être sous la maîtrise, et par conséquent sous la responsabilité, de l'utilisateur. C'est pour cette raison que la loi attribue à l'entreprise utilisatrice la responsabilité des conditions d'exécution du travail telles qu'elles résultent des dispositions légales et réglementaires, notamment concernant la santé et la sécurité des salariés<sup>5</sup>. L'article L 412-6 du Code de la sécurité sociale confirme dans un premier temps cette

1 - Cass. 2<sup>e</sup> civ. 9 févr. 2017, n°15-24037.

2 - Cass. soc. 11 janv. 2017, n°15-50080 à 15-50091.

3 - Loi n°98-1194 du 23 décembre 1998, art. 41 : JORF 27 déc. 1998, p. 19646.

4 - Pour une occurrence récente de cette définition, constamment reprise depuis 2002, v. not. Cass. 2<sup>e</sup> civ. 4 mai 2016, n°15-18376, 15-20003.

5 - C. trav. art. L 1251-21.

responsabilité de l'utilisateur en prévoyant que, pour l'appréciation de la faute inexcusable, « l'utilisateur, le chef de l'entreprise utilisatrice ou ceux qu'ils se sont substitués dans la direction sont regardés comme substitués dans la direction [...] à l'employeur ». La conscience du danger et l'absence de mesures adéquates seront donc recherchées dans les conditions de travail pratiquées chez l'utilisateur.

Il n'en reste pas moins que l'indemnisation résultant de la reconnaissance d'une faute inexcusable sera servie à la victime par l'employeur et non par l'utilisateur. Le même article L 412-6 ajoute en effet que l'employeur reste tenu de l'obligation d'octroyer une réparation complémentaire, si les conditions précitées sont réunies, « sans préjudice de l'action en remboursement qu'il peut exercer contre l'auteur de la faute inexcusable ». Visant à la fois l'article L 452-1 et l'article L 412-6 du Code de la sécurité sociale, la Cour de cassation précise dans l'arrêt du 9 février que le premier impose de diriger l'action en reconnaissance de la faute inexcusable contre l'employeur<sup>6</sup> et que le second ne déroge pas à ce texte. Le simple fait que l'utilisateur se substitue dans la direction du travail à l'employeur ne suffit pas à faire de l'utilisateur un employeur du salarié mis à sa disposition, rappelle également l'arrêt.

L'employeur tenu d'indemniser le salarié pourra toutefois exercer une action récursoire ou appeler en garantie l'entreprise utilisatrice ayant commis la faute inexcusable. Cette possibilité ressort des termes précités de l'article L 412-6 du Code de la sécurité sociale et a été affirmée à plusieurs reprises par la jurisprudence, dès lors qu'aucune faute ne peut être établie à l'encontre de l'employeur dans la survenance de l'accident<sup>7</sup>.

La même logique est adoptée par la Cour de cassation dans l'arrêt du 11 janvier statuant sur une demande de réparation du préjudice d'anxiété formée par des salariés en raison de l'utilisation d'amiante dans le travail. Se fondant là encore sur les termes de la loi, ici la loi du 23 décembre 1998, la Cour décide qu'un salarié pouvant bénéficier de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante instaurée par cette loi ne peut cependant pas obtenir une indemnisation de son préjudice d'anxiété par une demande dirigée contre une société qui, bien qu'ayant dirigé son travail, n'était pas son employeur. Les salariés ayant travaillé dans l'un des établissements mentionnés par l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel peuvent réclamer l'indemnisation d'un préjudice spécifique d'anxiété puisque, si ces conditions sont réunies, ils se trouvaient, « de par le fait de l'employeur, dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante, qu'ils se soumettent ou non à des contrôles

et examens médicaux réguliers<sup>8</sup> ». Mais, ici encore, seul l'employeur est visé, et non l'utilisateur responsable des conditions d'exécution du travail.

L'obligation de diriger l'action en réparation contre l'employeur, que ce soit en raison d'une faute inexcusable ayant causé un accident du travail ou une maladie professionnelle ou d'un préjudice d'anxiété lié à une exposition à l'amiante, met en avant l'importance du lien contractuel entre le salarié victime et l'employeur. Outre un lien historique entre l'existence d'un contrat de travail et l'indemnisation automatique des ouvriers victimes d'accidents du travail créée par la loi du 9 avril 1898, il faut ici rappeler que lorsque le salarié travaille chez l'utilisateur, il exécute une obligation de son contrat de travail. C'est bien l'employeur qui, en application du contrat, impose au salarié de travailler au service de l'utilisateur. C'est pour cette même raison que la jurisprudence décide que l'employeur est tenu de se renseigner sur les conditions de travail rencontrées par ses salariés chez l'utilisateur à la disposition duquel elle les a mis et de prendre les mesures propres à préserver leur santé en coopération avec l'utilisateur<sup>9</sup>.

La référence au contrat n'occulte pas cependant l'action de l'utilisateur sur les conditions de travail. Comme cela a été rappelé plus haut, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail et peut, notamment être tenu de rembourser à l'employeur le montant des sommes versées par ce dernier suite à la reconnaissance d'une faute inexcusable. Il est également très significatif que la jurisprudence refuse de reconnaître à l'utilisateur la qualité de tiers au contrat de travail pour permettre au salarié victime d'agir contre lui en cette qualité sur le fondement de l'article L 454-1 du Code de la sécurité sociale, justement parce que l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail des salariés mis à sa disposition<sup>10</sup>. Ce texte, qui permet à la victime d'agir en réparation conformément au droit commun de la responsabilité si la lésion dont elle est atteinte « est imputable à une personne autre que l'employeur ou ses préposés », ne permet pas d'agir contre l'utilisateur.

Rappelons enfin que le droit de la santé au travail ne se résume pas à l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles et que la seule direction du travail, sans lien contractuel direct entre l'entreprise et les salariés, peut aussi justifier la mise en place de mesures de prévention et la compétence du CHSCT implanté dans l'entreprise utilisatrice. Dans un arrêt récent<sup>11</sup>, la Cour de cassation a ainsi affirmé que le CHSCT d'une entreprise pouvait exiger la mise en place de mesures de prévention, à la fois de l'entreprise dans laquelle il est implanté et d'une entreprise sous-traitante dont les salariés étaient mis à disposition de la première. La justification de cette solution tient à l'autorité exercée par l'entreprise sur les salariés mis à sa disposition,

6 - V. également : Cass. 2e civ. 24 mai 2007, n°05-21355 ; Cass. soc. 20 sept. 2006, n°05-41265

7 - Cass. 2e civ. 12 mars 2009, n°08-11735 ; Cass. 2e civ. 21 juin 2006, n°04-30665.

8 - Cass. soc. 2 juill. 2014, n°12-29788 à 12-29801.

9 - Cass. 2e civ. 8 nov. 2007, n°07-11219.

10 - Cass. 2e civ. 30 juin 2011, n°10-20246.

11 - Cass. soc. 7 déc. 2016, n°15-16769.

quand bien même ceux-ci ne sont pas liés à celle-là par un contrat de travail.

Ces différentes affaires permettent de rappeler que si parfois l'existence d'un lien contractuel est nécessaire pour que des atteintes à la santé d'un salarié puissent être sanctionnées, la référence à l'autorité et à la direction du travail peut elle aussi être source d'obligations.

**Stéphane Brissy**