

# Du développement du contentieux relatif au préjudice d'anxiété

**En raison de leur exposition à l'amiante, des dizaines de milliers de salariés ont développé des pathologies graves. Compte tenu de l'ampleur de ces affections, un Fonds de Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante (FCAATA) permettant aux salariés de percevoir une allocation de départ à la retraite anticipée (ACAATA), ainsi qu'un Fonds d'Indemnisation des Victimes de l'Amiante (FIVA), ont été créés.**

Par ailleurs, les salariés ont saisi les tribunaux de demandes d'indemnisation supplémentaires portant notamment sur la réparation de leur préjudice d'anxiété résultant de la situation d'angoisse et d'inquiétude permanente de voir une maladie se développer.

C'est dans ces conditions que par plusieurs arrêts du 10 mai 2010, la Chambre sociale de la Cour de cassation a consacré le droit pour ces salariés d'obtenir la réparation de leur préjudice d'anxiété caractérisé par le fait de s'être trouvé « *dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante* ». La réparation dudit préjudice était toutefois subordonnée au fait de remplir les conditions fixées pour bénéficier de l'ACAATA notamment réservée aux salariés ayant travaillé dans un établissement classé sur une liste établie par arrêté.

Dans un arrêt du 5 avril 2019, l'Assemblée plénière de la Cour de cassation a, pour la première fois, admis que des salariés exposés à l'amiante puissent bénéficier de la réparation de leur préjudice d'anxiété, quand bien même ils n'auraient pas travaillé dans un établissement visé par arrêté, et ce « *en application des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur* » dès lors que le salarié justifiait « *d'une exposition à l'amiante, générant un risque élevé de développer une pathologie grave* ».

Ce premier pas vers une extension du champ d'application du préjudice d'anxiété a conduit à se demander s'il n'était pas possible d'envisager sa réparation hors les cas d'exposition à l'amiante. Dans plusieurs arrêts du 11 septembre dernier, la Cour de cassation a répondu par l'affirmative à cette question (I), sous réserve que les conditions d'engagement de la responsabilité de l'employeur soient remplies (II) et que celui-ci ne soit pas en mesure de s'exonérer de sa responsabilité (III).

## I – Sur l'extension du champ d'application du préjudice d'anxiété

Dans ses arrêts du 11 septembre 2019, la Chambre sociale de la Cour

de cassation admet expressément que « *en application des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur, le salarié qui justifie d'une exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave et d'un préjudice d'anxiété personnellement subi résultant d'une telle exposition, peut agir contre son employeur pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité* ». En l'espèce, les demandeurs étaient des mineurs de charbon ayant été exposés durant de très nombreuses années à des substances toxiques multiples telles que la silice, les hydrocarbures aromatiques polycycliques, les goudrons, les bitumes, le benzène, les rayonnements ionisants, les métaux cancérogènes, etc.

Ce faisant, la Cour de cassation reconnaît expressément la possibilité de solliciter la réparation d'un préjudice d'anxiété, en dehors de toute exposition à l'amiante. Il est intéressant de noter que, si ces arrêts ont été rendus dans des cas d'exposition à des substances nocives ou toxiques, il semblerait logique que la solution soit étendue à l'exposition à tout facteur de risque professionnel impliquant un risque élevé de développer une pathologie grave (contraintes physiques marquées, bruits, risques psycho-sociaux, etc.). Ceci sous réserve que les conditions permettant d'engager la responsabilité de l'employeur soient réunies.

## II – Sur les conditions d'engagement de la responsabilité de l'employeur

La responsabilité de l'employeur ne pourra être engagée, pour manquement à son obligation de sécurité, qu'à la condition que soient caractérisées :

- L'exposition à un risque professionnel avéré ;
- Une exposition générant un risque élevé de développer une pathologie grave ;
- L'existence et l'étendue du préjudice d'anxiété dont il sera demandé réparation.

Nul doute que la caractérisation de chacune de ces conditions suscitera de vifs débats devant les juridictions, l'employeur ayant par ailleurs la possibilité de s'exonérer de sa responsabilité.

## III – Sur la possibilité pour l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité

Depuis l'arrêt AIR France de 2015, la Cour de cassation admet la possibilité pour un employeur auquel est reproché un manquement à son obligation de sécurité, de s'exonérer de sa responsabilité s'il est en mesure de justifier « *avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail* ».

Ce faisant, la Cour de cassation a mis un terme à la jurisprudence antérieure mettant à la charge de l'employeur une obligation de sécurité de résultat, empêchant ce dernier de s'exonérer de sa responsabilité dès lors que le salarié avait subi un dommage. Toutefois, il convient de prendre conscience de la difficulté pour les employeurs de s'exonérer de leur responsabilité au regard des obligations mises à leur charge, en matière de prévention.

En effet, en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Ces mesures comprennent notamment :

- Des actions de prévention des risques professionnels ;
- Des actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'article L. 4121-2 du même code rappelle quant à lui que ces mesures doivent être prises dans le respect des principes généraux de prévention suivants :

- Eviter les risques ;
- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- Combattre les risques à la source ;
- Adapter le travail à l'homme en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé, et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- Planifier la prévention en y intégrant notamment l'organisation du travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ainsi que ceux liés aux agissements sexistes ;
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Ainsi, il est primordial pour les employeurs d'apporter une attention particulière à la prévention des risques professionnels au sein de leurs entreprises afin d'éviter que ceux-ci se produisent, mais également afin de pouvoir justifier des actions mises en place en matière de prévention dans l'hypothèse où leur responsabilité serait recherchée pour manquement à leur obligation de sécurité.

**Maître Sophie WATTEL**  
Avocat spécialiste  
en Droit du travail

