



Le devenir de l'obligation de sécurité de résultat en matière de travail

Franck Héas

DANS **LE DROIT OUVRIER 2016/1 N° 810**, PAGES 10 À 18

ÉDITIONS **CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL**

ISSN 0222-4194

DOI 10.3917/drou.810.0010

Date de mise en ligne : 12/09/2024

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://droit.cairn.info/revue-le-droit-ouvrier-2016-1-page-10?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Confédération générale du Travail.

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur cairn.info/copyright.

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

Le devenir de l'obligation de sécurité de résultat en matière de travail

par Franck HÉAS, Maître de conférences,
Université de Nantes, Droit et Changement Social UMR CNRS 6297

PLAN

I. Les champs de l'obligation de sécurité de résultat

- A. L'obligation de sécurité de résultat à l'origine
- B. L'obligation de sécurité de résultat en matière de travail
- C. L'obligation de sécurité de résultat à l'aune du pouvoir de direction de l'employeur

II. L'avenir de l'obligation de sécurité de résultat au travail

- A. L'obligation de sécurité de résultat à l'aune des exigences de prévention
- B. Quelle portée à l'arrêt du 25 novembre 2015 ?

Une obligation lourde (1) ou en irrésistible progression (2), ayant atteint son acmé (3) ou impliquant un véritable droit à la santé des salariés (4), fondant le paradigme d'une sécurité obligée (5) ou basée sur un détournement du sens des mots (6), les critiques, analyses, observations et commentaires relatifs à l'obligation de sécurité de résultat au travail ont bien souvent été divers et contradictoires (6 bis). Il est vrai que le champ d'application de cette obligation semble extensif, que la protection qui en résulte est importante pour les salariés et qu'en conséquence, les enjeux qui en découlent sont essentiels en entreprise. Or, ne conviendrait-il pas d'en parler au passé, puisque le dernier arrêt (PBRI) de la Cour de cassation en la matière semble prendre grand soin de ne pas utiliser l'expression ou s'y réfère très subrepticement (7) ? L'obligation de sécurité de résultat est-elle abandonnée ou atténuée ? La Chambre sociale a-t-elle procédé à un complet revirement de jurisprudence ?

En l'espèce, il s'agissait d'un salarié, personnel navigant d'Air France, qui fut pris d'une crise de panique en avril 2006, juste avant de rejoindre le vol sur lequel il devait officier. Huit mois plus tard, soit en décembre 2008, il saisit le Conseil de prud'hommes afin que son employeur le dédommage, pour manquement à son obligation de sécurité après les attentats de New-York du 11 septembre 2001. Licencié en 2011 en raison d'une non-présentation à une visite médicale, l'intéressé conteste également la légitimité de cette rupture. Si l'arrêt de la Chambre sociale en date du 25 novembre 2015 lui donne raison sur ce point, son pourvoi est rejeté à propos de l'obligation de sécurité. Les juges du droit considèrent que l'employeur avait bien pris en compte les événements violents auxquels le salarié avait été exposé, qu'il avait été accueilli (ainsi que l'ensemble de l'équipage) en septembre 2001 à son retour des Etats-Unis et que du personnel médical assurait une présence jour et nuit pour orienter éventuellement les salariés vers des permanences psychiatriques ; en outre, le salarié demandeur avait été déclaré apte au cours de quatre visites médicales entre 2002 et 2005 et il avait exercé ses fonctions sans aucune difficulté jusqu'en 2006. Alors que le pourvoi s'articule quasiment exclusivement autour de l'« obligation de sécurité de résultat » (7 bis) et tend à démontrer que l'employeur avait manqué à cette obligation, la Cour de cassation considère que ce dernier avait bien pris les mesures suffisantes de prévention et qu'il n'a donc pas méconnu « l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (8).

(1) Blatman M., L'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes, *Sem. soc. Lamy 2007*, n° 1295, p. 9.

(2) Lardy-Pélessier B., L'irrésistible progression de l'obligation de sécurité de résultat en droit du travail, *RDT 2006*, I, p. 23.

(3) Verkindt P.Y., L'acmé de l'obligation de sécurité du chef d'entreprise, *Sem. soc. Lamy 2008*, n° 1346, p. 10.

(4) Bourgeot S., Blatman M., De l'obligation de sécurité de l'employeur au droit à la santé des salariés, *Dr. soc. 2006*, p. 653.

(5) Loiseau G., L'obligation de sécurité, paradigme d'une sécurité obligée, *Cah. soc. 2013*, p. 540.

(6) Bugada A., L'obligation de sécurité pesant sur l'employeur en matière prud'homale : obligation de moyen ou de résultat ?, *JCP S 2014*, 1450.

(6 bis) également Tourneaux S., L'intensité de l'obligation de sécurité de l'employeur : un traitement aux efforts mal mesurés, *Dr. Ouv. 2012*, p. 571.

(7) reproduit ci-après p. 18.

(7 bis) Qu'il cite à quatre reprises.

(8) Cass. soc. 25 novembre 2015, n° 14-24444, v. p. 18. Dans un autre arrêt en date du 22 octobre 2015 (n° 14-20173) qui sera également publié, la Cour de cassation ne se prononce même pas explicitement sur le manquement à l'obligation de sécurité de résultat pourtant suggéré par le pourvoi, pour considérer que l'employeur ayant suffisamment anticipé les risques psychosociaux au sein de l'entreprise, il peut mettre en œuvre un projet d'externalisation d'une partie de son activité.

L'obligation de sécurité de résultat serait ainsi devenue une obligation légale. Les mots ont leur importance : on perçoit et comprend bien à la juxtaposition des deux expressions, la mutation juridique peut-être en germe derrière l'évolution sémantique.

Le terme d'obligation est un dérivé du mot « lier » (9) : du point de vue juridique, l'obligation est ainsi le lien de droit (*vinculum juris*) (10) qui unit le créancier et le débiteur et en matière contractuelle, l'obligation oblige le second à exécuter une prestation au bénéfice du premier. Il existe plusieurs types d'obligations, mais une distinction fondamentale en la matière est celle des obligations de résultat et de moyens (11). En cas d'obligation de résultat (ou déterminée), le débiteur est tenu d'atteindre un objectif fixé et/ou attendu de sa part. De manière différente et moins contraignante, le débiteur d'une obligation de moyens (ou de diligence) est plus simplement tenu de mettre en œuvre tous les moyens dont il dispose pour obtenir un objectif escompté. Cette différenciation importante implique des conséquences au niveau de la mise en œuvre de la responsabilité. Ainsi, dans la première hypothèse la responsabilité du débiteur est engagée dès lors que le résultat n'a pas été obtenu, à moins qu'il démontre un cas de force majeure l'ayant empêché de respecter son engagement de résultat. Par contre, si l'obligation est de moyens, c'est au créancier d'établir (il a la charge de la preuve) que le débiteur n'a pas mis en œuvre tous les moyens possibles que l'on pouvait légitimement attendre de lui. La distinction des obligations de résultat et de moyens demeure par conséquent essentielle et il est important de les distinguer. Or, cela peut se révéler grandement problématique, dès lors que le contrat n'a pas envisagé expressément la qualification juridique des obligations à la charge des parties. C'est pourquoi les juges disposent sur ce point d'un large pouvoir d'appréciation et de fixation de la qualification juridique des obligations. La délivrance du courrier impose ainsi pour La Poste une obligation de résultat (12) ; le fournisseur d'accès à internet (13), le transporteur de voyageurs

s'agissant des bagages en soute (14) ou l'installateur d'un système d'alarme s'agissant du fonctionnement du dispositif (15) sont également débiteurs d'une obligation de résultat. En revanche, l'avocat (16), le vétérinaire (17) ou le commissaire aux comptes (18) ne sont respectivement tenus qu'à une obligation de moyens vis-à-vis de leurs clients. Au-delà de ces quelques exemples, il existe par ailleurs certaines obligations de sécurité qui sont également qualifiées de résultat ou de moyens en jurisprudence, bien évidemment en droit du travail, mais également en d'autres champs (I).

À cet égard, en matière professionnelle, le contrat de travail et la loi mettent à la charge des parties des obligations précises, afin de sécuriser l'environnement dans lequel la prestation du salarié est fournie. En complément de ces obligations premières, les juges peuvent décider d'élargir le prisme des engagements contractuels. Il s'agit là incontestablement d'un enrichissement du contrat ou d'un forçage du consentement des cocontractants « pour introduire dans le contrat des obligations accessoires ayant un lien naturel » avec l'objet de la convention initiale en cause (19). L'obligation de sécurité de résultat existant en droit du travail répond à ce schéma. Or, si une première interprétation de l'arrêt du 25 novembre 2015 pourrait laisser penser à un abandon de l'obligation de sécurité de résultat et que certains suggèrent que cette obligation pourrait être déclassée (20) en une (simple) obligation de moyens, il demeure que cette obligation présente un intérêt dans le cadre professionnel. Au-delà de la seule qualification juridique, les conséquences en matière de protection des salariés, d'organisation du travail et/ou de prégnance de la prévention en entreprise sont en effet loin d'être anodines et secondaires. La question de l'avenir de l'obligation de sécurité de résultat en droit du travail mérite donc d'être posée (II).

(9) Cornu G., *Vocabulaire juridique*, Paris, PUF.

(10) Fabre-Magnan M., *Droit des obligations, 1. Contrat et engagement unilatéral*, Paris, Thémis, 2013, n°2, p. 2.

(11) Malinvaud P., Fenouillet D., *Droit des obligations*, Paris, Lexisnexis, 2010, n° 596, p. 471 ; Terré F., Simler P., Lequette, *Droit civil, Les obligations*, Paris, Dalloz, 2013, n° 577, p. 565 ; Fages B., *Droit des obligations*, Paris, LGDJ, 2009, n° 376, p. 302.

(12) Cass. civ. 1, 12 avril 2005, *Bull. civ.*, I, n° 184.

(13) Cass. civ. 1, 19 novembre 2009, *RCA 2010*, n° 19.

(14) Cass. civ. 1, 26 septembre 2006, *Bull. civ.*, I, n° 418.

(15) Cass. civ. 1, 20 octobre 1998, *RCA 1998*, n° 389 (1^{ère} esp.).

(16) Cass. civ. 1, 7 octobre 1998, *Bull. civ.*, I, n° 282.

(17) Cass. civ. 1, 31 janvier 1989, *Bull. civ.*, I, n° 56.

(18) Cass. com., 19 octobre 1999, *Bull. civ.*, IV, n° 179.

(19) Fabre-Magnan M., *Le forçage du consentement du salarié*, *Dr. Ouv. 2012*, p. 459. Dans le même sens : Malinvaud P., Fenouillet D., *ouvr. préc.*, n° 490, p. 386.

(20) Dumont F., *L'« inflexible » obligation de sécurité de résultat*, *JCP S 2013*, 1163 ; Pagnerre Y., *Harcèlement entre salariés et responsabilité sans faute de l'employeur*, *JCP S 2011*, 1565.

I. Les champs de l'obligation de sécurité de résultat

Si en droit du travail, l'obligation de sécurité de résultat est d'abord issue de la jurisprudence relative à l'indemnisation des salariés victimes de risques professionnels (B), cette obligation particulière n'est pas caractéristique de cette seule branche du droit (21). Les exemples sont à cet égard nombreux en d'autres champs (A). Néanmoins, en toute hypothèse, les diverses obligations de sécurité de résultat se fondent à chaque fois sur l'emprise et le pouvoir d'action du débiteur quant à l'exécution du contrat, ce qui est le cas de l'employeur dans le cadre du contrat de travail (C).

A. L'obligation de sécurité de résultat à l'origine

À l'origine, c'est dans le cadre d'un contrat de transport de personnes que la Cour de cassation a mis une obligation de cette nature à la charge du transporteur : l'exécution du contrat de transport comporte ainsi pour le transporteur l'obligation de conduire le voyageur sain et sauf (22). Dans un tel cadre, le résultat attendu et sur lequel le débiteur est considéré comme engagé consiste en l'absence d'accident et la non-réalisation d'événement contribuant à dégrader la santé du transporté. Par conséquent, l'obligation de sécurité de résultat n'est à la charge du transporteur que pendant le temps d'exécution du contrat, c'est-à-dire à partir du moment où le voyageur a commencé à monter dans le moyen de locomotion, jusqu'au moment où il a achevé d'en descendre (23). En revanche, il s'agit bien d'une véritable obligation de résultat qui impose une sécurité totale : le transporteur débiteur ne peut être exonéré de sa responsabilité qu'en établissant que l'accident est dû à la faute exclusive de la victime présentant le caractère d'un cas de force majeure (24).

Outre les contrats de transport, les champs de l'obligation de sécurité de résultat sont diversifiés. La Cour de cassation impose en effet ce type d'obligation dans de nombreuses hypothèses dans lesquelles un danger peut exister et contre lequel il est très difficile à la victime de se protéger complètement et efficacement. Sont ainsi tenus d'une obligation de sécurité de résultat l'exploitant d'un toboggan (25), d'un manège de balançoires (26), d'une piste de bob-luge (27) ou d'un télésiège pendant la durée de la remontée (28). L'obligation de sécurité de résultat existe également dans le domaine médical. C'est ainsi le cas du centre à l'occasion d'une transfusion sanguine (29), d'un établissement de soins en cas d'infection nosocomiale (30) ou en cas de fourniture de médicaments (31).

Pour autant, certaines obligations de sécurité ne sont que de moyens, la victime ayant alors la charge de la preuve de la faute du débiteur, si elle souhaite être indemnisée en cas d'accident. Ainsi, l'organisateur d'un stage d'initiation au vol en ULM est tenu d'une obligation de sécurité de moyens pour la sécurité des participants (32). La solution est identique pour un club de gymnastique et les moniteurs, en ce qui concerne la sécurité des adhérents (33), pour un club de vacances (34) ou pour l'organisateur d'une compétition à risques élevés et connus (35). Plus récemment, la Cour de cassation a également consacré l'obligation de sécurité de moyens à la charge de l'auto-école, l'élève ayant dans un tel cadre d'apprentissage une influence minimale mais véritable sur le moyen de locomotion (36). Il est vrai que l'obligation de sécurité est souvent de moyens, « *lorsque la victime concourt à l'exécution* » (37). Pareillement, dans le cadre professionnel, une obligation de sécurité de résultat a pu être reconnue à la charge de l'employeur, en raison notamment du pouvoir de direction dont il est titulaire.

(21) Lambert-faivre Y., *Fondement et régime de l'obligation de sécurité*, D. 1994, chron., p.81 ; Jourdain P., *L'obligation de sécurité ; à propos de quelques arrêts récents*, Gaz. Pal. 1993, (n° du 24 septembre) p.6 ; Groutel H., *L'impérialisme de l'obligation de sécurité*, RCA 1994, chron., n°6 ; Le développement de l'obligation de sécurité, Gaz. Pal. 1997 (n° des 21-23 septembre) p.2 ; Defferard, *Une analyse de l'obligation de sécurité à l'épreuve de la cause étrangère*, D. 1999, chron., 364.

(22) Cass. civ., 21 novembre 1911, DP 1913, 1, 249 (1^{ère} esp.), note Sarrut ; S. 1912, 1, 73, note Lyon-Caen.

(23) Cass. civ. 1, 1^{er} juillet 1969, Bull. civ., I, n°260.

(24) Cass. civ. 1, 26 juin 1990, Bull. civ., I, n°181. Dans le même sens : Cass. civ. 1, 13 mars 2008, Bull. civ., I, n°76 ; Cass. ch. Mixte, 28 novembre 2008, Bull. civ., n°3.

(25) Cass. civ. 1, 28 octobre 1991, Bull. civ., I, n°289.

(26) Cass. civ. 1, 18 février 1986, Bull. civ., I, n°32.

(27) Cass. civ. 1, 17 mars 1993, Bull. civ., I, n°119.

(28) Cass. civ. 1, 4 juillet 1995, Bull. civ., I, n°301.

(29) Cass. civ. 1, 12 avril 1995, Bull. civ., I, n°179 ; Cass. civ. 1, 14 novembre 1995, Bull. civ., I, n°414.

(30) Cass. civ. 1, 29 juin 1999, Bull. civ., I, n°220 et 222. Dans le même sens : art. L.1142-1 CSP.

(31) Cass. civ. 1, 7 novembre 2000, Bull. civ., I, n°279.

(32) Cass. civ. 1, 29 novembre 1994, Bull. civ., I, n°351.

(33) Cass. civ. 1, 21 novembre 1995, Bull. civ., I, n°424.

(34) Cass. civ. 1, 18 février 1981, Gaz. Pal. 1981, 2, Pan., 174.

(35) Cass. civ. 1, 25 janvier 2005, Bull. civ., I, n°46.

(36) Cass. civ. 1, 15 octobre 2014, Bull. civ., I, n°166.

(37) Malaurie P., Aynès, L., Stoffel-Munck P., *Les obligations*, Paris, Lextenso, 2011, n°950, p.506 ; v. infra C/.

B. L'obligation de sécurité de résultat en matière de travail

Dans le champ professionnel, l'obligation de sécurité de résultat est plus précisément née en matière de protection sociale. Victime d'un accident du travail, le salarié peut en effet prétendre à une indemnisation majorée, dès lors que l'employeur a commis une faute inexcusable (38), laquelle résulte aujourd'hui du manquement à l'obligation de sécurité de résultat dont il est débiteur.

Cela n'a pas toujours été ainsi : dans la jurisprudence *Veuve Villa* de 1941, les juges ont pu dans un premier temps retenir une approche restrictive de la faute inexcusable correspondant à « une faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel » (39). Dans un tel cadre d'analyse et alors que dans d'autres champs (accidents de la circulation, infractions pénales, attentats, etc.), la victime pouvait prétendre à une indemnisation intégrale (40), il est apparu que la définition de la faute inexcusable rendait très compliquée la réparation majorée du salarié.

C'est pourquoi, dans les arrêts dits *amiante* de 2002, la Chambre sociale a assoupli la définition de la faute inexcusable afin de faciliter l'indemnisation du salarié victime d'un risque professionnel. Or, cette perspective de prise en compte de la situation particulière des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles est trop souvent omise dans les commentaires et analyses. À présent, le manquement à l'obligation de sécurité de résultat dont est débiteur l'employeur, a le caractère d'une faute inexcusable, chaque fois qu'il « avait ou aurait

dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver » (41). Inaugurée en matière de maladie professionnelle, cette solution a été très rapidement étendue à l'hypothèse d'un accident du travail (42).

Initiée en matière de protection sociale, l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur (43) s'est ensuite diffusée en matière de relations de travail (44) afin par exemple d'assurer l'indemnisation du salarié exposé et insuffisamment protégé contre le tabagisme passif (45). Cette obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur a aussi été sanctionnée, par exemple, en cas d'absence de visite de reprise après un arrêt pour accident du travail (46), en cas de tentative de suicide d'un salarié suite à des actes de harcèlement (47), en cas de harcèlement moral ou sexuel (48) ou de violences (49), en raison d'une politique de surcharge, de pressions et d'objectifs inatteignables (50), pour défaut de mise en place des équipements de sécurité (51) ou encore, en raison de l'absence d'accompagnement du salarié sur un nouveau poste (52). Si les hypothèses et situations dans lesquelles les juges du droit ont consacré le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, sont nombreuses, c'est précisément parce que cette obligation découle (déjà) des obligations légales de prévention (53) et de sécurité (54) qui pèsent sur le chef d'entreprise. Les exigences doivent ainsi être appréciées globalement et d'une certaine manière, l'employeur doit prévenir pour sécuriser totalement la relation individuelle de travail.

L'obligation de sécurité de résultat est donc incontestablement contraignante, exigeante et impérative à l'endroit de l'employeur (55). Néanmoins, elle n'est pas insurmontable. D'une part, le manquement à l'obligation de sécurité de résultat n'est pas automa-

(38) Art. L. 452-1 CSS.

(39) Cass. ch. réunies, 15 juillet 1941, *Bull. ch. réunies*, n° 183; *JCP 1941*, II, 1705, note J. Mihura; *D. 1941*, jurisp., p. 117, note A. Rouast.

(40) Blatman M., L'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes, *Sem. soc. Lamy 2007*, art. préc., p. 6.

(41) Cass. soc., 28 février 2002, *Bull. civ.*, V, n° 81, *Dr. Ouv. 2002* p.166, note Meyer F., *Dr. Ouv. 2003*, p. 41 note Saint-Jours Y.; Héas F., Conscience du danger et faute inexcusable de l'employeur en matière de risques professionnels, *TPS 2003*, n° 7, p. 4.

(42) Cass. soc., 11 avril 2002, *Bull. civ.*, V, n° 133.

(43) Fantoni-Quinton S. et Verkindt P.Y., Obligation de résultat en matière de santé au travail, A l'impossible l'employeur est tenu ?, *Dr. soc. 2013*, p. 229; Moreau M.A., L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs (ou ne pas oublier l'ancrage communautaire de certains textes), *Dr. soc. 2013*, p. 411.

(44) Sur l'ensemble des champs de l'obligation de sécurité de résultat en matière de travail : Bugada A., L'obligation de sécurité pesant sur l'employeur en matière prud'homale : obligation de moyen ou de résultat ?, art. préc.

(45) Cass. soc., 29 juin 2005, *Bull. civ.*, V, n° 219; Cass. soc., 6 octobre 2010, *Bull. civ.*, V, n° 215; Cass. soc. 3 juin 2015, *LPA 2015*, n° 216 p. 6.

(46) Cass. soc., 28 février 2006, *Bull. civ.*, 2006, V, n° 87.

(47) Cass. civ. 2, 22 février 2007, *Bull. civ.*, II, n° 54, *Dr. Ouv. 2007*, p. 261 note Chirez A. et Expert C.

(48) Cass. soc. 3 février 2010, *Bull. civ.*, V, n° 30 : l'obligation de sécurité de résultat est sanctionnée quand bien même l'employeur « aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements ». Dans le même sens : Cass. soc. 11 mars 2015, *Dr. Ouv. 2015*, p. 429.

(49) Cass. soc., 23 janvier 2013, *Bull. civ.*, V, n° 15.

(50) Cass. civ. 2, 8 novembre 2012, n° 11-23855.

(51) Cass. soc., 14 mars 2006, *JCP S*, 2006, 1360.

(52) Cass. civ. 2, 19 septembre 2013, n° 12-22156.

(53) Art. L. 4121-1 C. trav.

(54) Art. L. 4221-1 C. trav.

(55) Mouly J., Obligation de sécurité de l'employeur et harcèlement « horizontal » : vers une obligation de résultat absolue ?, *JCP S 2010*, 321.

tique, l'employeur pouvant prouver et établir qu'un cas de force majeure l'a empêché d'exécuter ce à quoi il était tenu. Classiquement, il doit alors s'agir d'un événement imprévisible, extérieur à la volonté des parties et irrésistible (56). Pareillement, s'il n'apparaît pas que « *l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé* », la faute inexcusable n'est pas caractérisée, l'employeur n'ayant alors pas manqué à son obligation de sécurité de résultat (57). De la même manière, l'ensemble des efforts accomplis par l'employeur pour mettre fin à un conflit entre deux salariés (saisine du médecin du travail, réunion du CHSCT et médiation externe) peuvent être pris en compte, afin de constater qu'il n'a pas manqué à son obligation de sécurité (58).

D'autre part, si l'obligation de sécurité de résultat n'est pas insurmontable, c'est qu'il ne s'agit pas d'une obligation absolue et totale au sens des obligations de garantie. L'obligation dite de garantie est celle en vertu de laquelle, le débiteur ne peut même pas s'exonérer en faisant la preuve de l'existence d'un cas de force majeure : « *le débiteur garantit en tout état de cause le résultat promis* » (59). Ce type de clause se retrouve souvent par exemple dans les contrats de vente, le professionnel devant assurer au profane l'absence de vice de la chose. Il s'agit donc d'une obligation davantage contraignante par rapport à l'obligation de sécurité de résultat (60) qui, en matière de travail, peut se justifier au regard du pouvoir de direction dont dispose l'employeur.

C. L'obligation de sécurité de résultat à l'aune du pouvoir de direction de l'employeur

L'objet de l'obligation de sécurité de résultat est d'assurer la sécurité dans l'entreprise. Or, cette sécurité ne peut pas être uniquement technique et organisationnelle, c'est-à-dire fondée sur le seul respect de dispositions concrètes en matière d'hygiène et de sécurité. Elle vise en effet à une organisation du cadre professionnel, permettant précisément d'assurer une organisation sécurisée du travail : les conditions de travail doivent être établies conformément à cette fin sécuritaire. Par conséquent, cette obligation de sécurité de résultat se justifie pleinement au regard du pouvoir d'organisation reconnu à l'employeur. Celui-ci,

en tant que chef d'entreprise, détient l'autorité, les moyens et les prérogatives lui permettant d'organiser le travail et l'activité de l'entreprise (choix stratégiques, ressources humaines, gestion ou conditions matérielles de travail). Ainsi, en dépit du principe de liberté contractuelle et parce que le travailleur salarié est par définition subordonné, c'est d'abord le pouvoir de direction de l'employeur qui permet d'organiser les relations individuelles et collectives de travail. Si tout salarié est bien débiteur d'une obligation de sécurité (61), il n'en demeure pas moins que l'organisation du travail est d'abord la charge première de l'employeur. Ce sont à titre principal les choix qu'ils opèrent, les décisions qu'il prend et les mesures qu'il met en œuvre qui contribuent en premier lieu à une organisation sécurisée (ou pas, ou peu) du travail dans l'entreprise. La sécurité au travail relève d'abord et à titre principal des prérogatives patronales et dans une bien moindre mesure, des actions du salarié : l'obligation de sécurité de résultat ne peut être que patronale.

À cet égard, la qualification même d'obligation de résultat correspond à cette logique d'organisation du travail à la charge de l'employeur. De manière générale, la distinction de l'obligation de résultat et de l'obligation de moyens repose en effet sur des principes solidement établis. Si le débiteur n'a pas un véritable et complet pouvoir d'action sur le résultat attendu, il n'est pas possible de considérer qu'il s'est engagé à l'atteindre impérativement : l'obligation doit alors être envisagée comme étant de moyens. De même, si le créancier assume un rôle véritablement actif dans les faits à l'origine du dommage, l'obligation sera également considérée comme étant de moyens. Par contre, si ce créancier n'a été amené qu'à peu intervenir et que c'est le débiteur qui avait « *l'entière maîtrise de l'opération* », alors la qualification sera celle d'une obligation de résultat (62). C'est pourquoi, et pour revenir sur le contrat de transport de personne qui en principe fonde une stricte obligation de sécurité de résultat dont le transporteur est le débiteur, une telle obligation est exclue si le contrôle et la conduite du moyen de locomotion fourni pour parcourir un itinéraire sont abandonnés à la personne qui parcourt cet itinéraire (63). De même, comme l'indique la Cour de cassation, l'obli-

(56) Cass. soc., 4 avril 2012, *Bull. civ.*, V, n° 116 : en l'espèce, l'agression de la salariée par l'épouse de son employeur n'est pas un cas de force majeure.

(57) Cass. civ. 2, 19 juin 2014, n° 13-20156 : en l'espèce, plusieurs attestations de collègues contredisaient les dires du salarié demandeur, l'inspecteur du travail n'avait pas informé l'employeur et ni le médecin du travail, ni les institutions représentatives du personnel n'avaient été saisis par le salarié sur sa situation de mal-être au travail qui était soi-disant la sienne. Dans le même sens : Cass. civ. 2, 7 mai 2014, n° 13-11780.

(58) Cass. soc., 3 décembre 2014, *JCP S 2015*, 1135, note J. Gérard.

(59) Malaurie P., Aynès, L., Stoffel-Munck P., *ouvr. préc.*, n° 947, p. 501.

(60) Fabre-Magnan M., *ouvr. préc.*, n° 185, p. 461.

(61) Art. L. 4122-1 C. trav.

(62) Fabre-Magnan M., *ouvr. préc.*, n° 185, p. 461. Dans le même sens : Lambert-Faivre Y., Porchy-Simon S., *Droit du dommage corporel, Systèmes d'indemnisation*, Paris, Dalloz, 2012, n° 445, p. 505.

(63) Cass. civ. 1, 27 janvier 1982, *Bull. civ.*, I, n° 52.

gation de sécurité de résultat inhérente à tout contrat de transport cesse, dès l'instant où les voyageurs ont « repris leur autonomie » (64).

Un tel raisonnement est parfaitement transposable en droit du travail. L'existence d'une obligation de sécurité de résultat suppose un pouvoir complet d'action du débiteur et une intervention limitée ou au minimum, bien moindre de la part du créancier. Or, en matière professionnelle, le pouvoir de direction confère au chef d'entreprise la liberté d'opérer les choix nécessaires à la bonne marche de l'entreprise, tant au regard de la gestion et de la direction de la structure (forme juridique, cession, développement commercial, négociation collective, etc.), qu'au regard du personnel (embauche, répartition du travail, horaires de travail, responsabilités, hiérarchie, rémunérations, formation, licenciement, gestion du personnel, etc.). Précisément, dans le cadre du contrat de travail, la détermination des conditions de travail et l'encadrement de la prestation fournie par le salarié relèvent essentiellement de l'employeur. La marge de manœuvre du premier n'est que secondaire ou accessoire à celle du chef d'entreprise ; la part d'initiative du salarié est beaucoup plus limitée que celle de l'employeur en matière de sécurité. C'est de ce point de vue que

l'obligation de sécurité de résultat se justifie au regard du pouvoir de direction de l'employeur. La jurisprudence *Snecma* en est d'une certaine manière une illustration. La Cour de cassation a en effet considéré que l'employeur ne pouvait pas, au regard de son obligation de sécurité de résultat, mettre en place une organisation du travail susceptible de porter atteinte ou de menacer la protection de la santé des salariés. La mise en place d'un environnement et de conditions de travail apparaissant comme accidentogènes et risquées est dès lors contraire au respect de l'obligation de sécurité de résultat (65). À cet égard, la jurisprudence *Snecma* évoque une « obligation de sécurité de résultat qui... impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ». De manière très légèrement différente, l'arrêt du 25 novembre 2015 mentionne « l'obligation légale... imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Si l'obligation patronale de sécurité n'apparaît plus de résultat, elle demeure néanmoins incontestablement liée et fondée sur le pouvoir de direction de l'employeur, comme elle l'était auparavant (66). Le changement de formule impose toutefois de s'interroger sur le devenir de cette obligation de sécurité de résultat.

Confédération générale du Travail | Téléchargé le 03/06/2026 sur <https://droit.cairn.info> (IP: 216.73.216.232)

II. L'avenir de l'obligation de sécurité de résultat au travail

Si l'obligation de sécurité de résultat existant jusqu'à présent en droit du travail pouvait sembler logique au regard du pouvoir patronal de direction, elle se justifiait également et se justifie encore aujourd'hui en raison des exigences de prévention à la charge de l'employeur (A). C'est pourquoi, si la Cour de cassation semble évoluer dans l'énoncé de l'obligation de sécurité de l'employeur, il n'est pas certain que les juges du droit aient entendu procéder à un complet revirement de jurisprudence, notamment au regard de ce qui est attendu de la part l'employeur en la matière (B).

A. L'obligation de sécurité de résultat à l'aune des exigences de prévention

La loi impose d'impérieuses exigences de prévention en matière de santé au travail. À ce titre, l'obligation de sécurité de résultat se fonde incontestablement sur cette logique de prévention et est sanc-

tionnée chaque fois qu'il apparaît un défaut et une absence de toute mesure de cette nature. L'employeur ne peut s'en exonérer qu'en démontrant qu'il a correctement et pleinement veillé (moyens mis en œuvre, actions diligentées) à assurer la protection de la santé des travailleurs dans l'entreprise. Comme l'a fort justement souligné Pierre-Yves Verkindt, « le résultat dont il est question dans la notion d'obligation de sécurité de résultat n'est pas l'absence d'atteinte à la santé physique et mentale, mais l'ensemble des mesures prises (effectivement !) par l'employeur dont la rationalité, la pertinence et l'adéquation pourront être analysées et appréciées par le juge » (66 bis). Or, s'il venait à ce que l'obligation patronale de sécurité soit trop allégée, il serait à craindre un affaiblissement du développement de la prévention en entreprise (67).

Là encore, le parallèle avec le contrat de transport est instructif, car la Cour de cassation refuse toujours

(64) Cass. civ. 2, 10 mai 1991, *Bull. civ.*, II, n° 135. Dans le même sens : Cass. civ. 1, 15 juillet 1999, *Bull. civ.*, I, n° 242.

(65) Cass. soc. 5 mars 2008, *Bull. civ.*, V, n° 46, *Dr. Ouv. 2005*, p. 428 et nos obs.

(66) Saint-Jours Y., De l'obligation contractuelle de sécurité de résultat de l'employeur, *D 2007*, p. 3024.

(66 bis) Verkindt P. Y., Santé au travail : l'ère de la maturité, *JSL 2008*, n° 239.

(67) Maillard-Pinon S., Obligation de sécurité de l'employeur et droit à la sécurité du salarié, *Dr. Ouv. 2015*, p. 433.

d'exonérer le transporteur de son obligation de résultat, si les circonstances révèlent que l'accident aurait pu être évité, notamment par la mise en place de dispositifs adaptés de sécurité : le transporteur est ainsi responsable de la chute d'un voyageur par la portière d'un train, ce qui en effet aurait pu être évité par la mise en place d'un système approprié interdisant l'ouverture pendant la marche du train (68) ; un même raisonnement est tenu en cas d'agression d'un voyageur dans un train, dès lors que les agressions ne sont pas imprévisibles et que la présence de contrôleurs en nombre suffisant peut revêtir un effet dissuasif (69). S'il apparaît que le débiteur de l'obligation de sécurité de résultat avait pu agir et intervenir en amont pour éviter l'incident, il ne peut être exonéré de sa responsabilité. C'est bien l'anticipation et la mise en place de mesures, actions et/ou dispositifs préventifs qui sont en conséquence déterminants en matière d'appréciation de la responsabilité du débiteur d'une obligation de sécurité de résultat.

À cet égard, l'exigence d'anticipation et de prévention est complètement au cœur de cette obligation de sécurité, en matière de travail. L'employeur y manque chaque fois qu'il n'a pas agi suffisamment pour protéger la santé du personnel de l'entreprise. La sécurité, c'est d'abord l'action et la mise en œuvre de mesures concrètes de prévention, devant permettre d'éviter la réalisation des risques professionnels. Il en résulte que la jurisprudence sur la faute inexcusable de l'employeur en matière de risques professionnels s'inscrit dans cette tendance visant à renforcer les garanties protectrices des salariés. En sanctionnant régulièrement le manquement à l'obligation de sécurité et en élargissant ainsi les possibilités de l'intéressé de bénéficier d'une indemnisation intégrale (dont le coût de la majoration pèse sur l'employeur) (70), la Cour de cassation entend inciter les employeurs à davantage de prévention. C'est une « *approche préventive* » (71) qui est privilégiée en jurisprudence pour apprécier l'exécution de cette obligation de sécurité. La faute inexcusable pourra être écartée uniquement s'il apparaît que l'employeur a envisagé et anticipé la réalisation du risque professionnel par des moyens matériels et concrets : il doit donc être suffisamment prévoyant. Là encore, la préoccupation est d'anticiper pour éviter ces risques

professionnels, afin que les relations professionnelles puissent continuer de s'exécuter dans des conditions sécurisées (ce qui demeure à la charge du chef d'entreprise). La prévention est ainsi devenue la préoccupation première et, juridiquement, doit constituer l'obligation fondamentale au travail (72). C'est pourquoi, comme nous l'avons déjà indiqué, l'employeur doit prévenir pour sécuriser : de ce point de vue, l'employeur doit s'assurer de la sécurité mentale et physique des membres du personnel de l'entreprise. C'est là l'objet de l'obligation de sécurité de résultat : l'employeur doit organiser les conditions de travail de manière sécurisée, de telle sorte que la santé physique et mentale des salariés soit garantie. L'arrêt du 25 novembre 2015 de la Cour de cassation énonce-t-il autre chose ? Nous ne le croyons pas.

L'obligation de sécurité ne peut donc être que totale. Le seul respect pointilleux d'exigences techniques, concrètes et matérielles (souvent réglementaires) ne suffit pas (73). La Cour de cassation a ainsi souligné que l'employeur doit assurer l'effectivité de l'obligation de sécurité de résultat (74) et en garantir l'exécution par le biais de mesures, actions et/ou de dispositifs préventifs. En conséquence, restreindre la valeur juridique et la portée de cette obligation patronale de sécurité entraînerait une limitation de l'obligation patronale de prévention. Nous ne pouvons croire que la chambre sociale l'ait envisagé. Il convient en conséquence de rester mesuré quant à l'éventuelle portée de l'arrêt du 25 novembre 2015.

B. Quelle portée à l'arrêt du 25 novembre 2015 ?

Si la Cour de cassation semble certes avoir évolué dans la formulation de l'obligation patronale de sécurité, les conséquences résultant de la décision du 25 novembre 2015 ne nous paraissent pas nécessairement évidentes à propos des exigences attendues de la part de l'employeur. Plusieurs éléments invitent ainsi à relativiser la portée de l'arrêt présentement commenté.

En premier lieu, il est important de souligner que cette décision du 25 novembre 2015 porte sur une problématique « travail ». Ce faisant, la Cour de cassation ne se prononce ici pas sur une demande de reconnaissance de la faute inexcusable de

(68) Cass. civ. 1, 21 octobre 1997, *Bull. civ.*, I, n° 288.

(69) Cass. civ. 1, 3 juillet 2002, *Bull. civ.*, I, n° 183.

(70) Cass. civ. 2, 13 février 2014, *Bull. civ.*, II, n° 44.

(71) Desbarats I., Prévention des risques et protection de la santé au travail : pour une meilleure articulation, *LPA 2006*, n° 202, p. 4. Dans le même sens : Blatman M., L'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes, art. préc., p. 7 ; Levannier-Gouëll O., Areva NC : la jurisprudence Snecma fait-elle pschitt ?, *Sem. soc. Lamy 2015*, n° 1697, p. 7.

(72) F. Héas (dir.), La prévention des risques au travail, Vingt-cinq ans après la directive-cadre du 12 juin 1989, *Sem. soc. Lamy 2014*, n° 1655 (n° spécial), 153 p.

(73) La jurisprudence relative au tabagisme passif en atteste incontestablement.

(74) Cass. soc., 28 février 2006, *Bull. civ.*, V, n° 87.

l'employeur afin de permettre au salarié victime d'un risque professionnel d'être mieux indemnisé. Or, la protection sociale étant le champ originaire de reconnaissance de l'obligation de sécurité de résultat, rien n'indique dans la décision de la Cour de cassation que cette exigence, qui peut sembler allégée pour l'employeur s'agissant d'une demande de dédommagement portée par le salarié, le soit également à propos de la faute inexcusable. Si la Chambre sociale peut sembler minorer l'obligation de sécurité en matière de travail (75), il serait prématuré de conclure que les juges du droit ont entendu étendre cette solution sur le terrain de la protection sociale. À ce stade, la décision du 25 novembre 2015 ne permet pas de considérer que l'obligation de sécurité de résultat a complètement disparu de la jurisprudence de la Cour de cassation.

En second lieu, si l'obligation de sécurité de résultat (ancienne conception) se fondait et impliquait inmanquablement une logique de prévention au travail, aucune évolution particulière ne semble pouvoir résulter de la consécration d'une obligation légale de sécurité (nouvelle conception). L'arrêt du 25 novembre mentionne à cet égard les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail qui énoncent respectivement l'obligation générale de prévention et les neuf principes généraux de prévention à la charge de l'employeur. Et en rappelant que l'employeur prend « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* », la Cour de cassation ne fait que reprendre littéralement le premier des textes. Or, c'était déjà le cas auparavant : de nombreux arrêts consacrant l'obligation de sécurité de résultat visaient également expressément l'article L. 4121-1 du Code du travail, voire même la directive-cadre du 12 juin 1989 qui fonde un droit à la sécurité dans le travail (76). Qu'elle soit présentée comme étant de résultat ou légale, l'obligation patronale de sécurité vise à anticiper sur la réalisation des risques professionnels : conformément à l'article L. 4121-1, l'employeur doit prévenir, informer, former et mettre en place « *une organisation et des moyens adaptés* ».

En troisième lieu, si l'obligation de sécurité n'est pas énoncée dans l'arrêt du 25 novembre 2015 comme étant de résultat, il demeure que c'est toujours sur l'employeur que pèse la charge de la preuve. Il n'est pas attendu du salarié (le créancier) qu'il démontre

que l'employeur (le débiteur) a commis une faute et n'a pas accompli les diligences que l'on pouvait attendre de lui. De ce point de vue, il est impossible de considérer que cette obligation patronale de sécurité serait devenue de moyens. La Cour de cassation précise clairement que c'est à l'employeur de justifier d'avoir pris toutes les mesures préventives prévues par le Code du travail. L'obligation de sécurité demeurerait en conséquence de résultat. Toutefois, puisqu'il n'est pas exigé de l'employeur qu'il démontre le cas de force majeure l'ayant empêché d'exécuter son obligation de sécurité, il s'agirait d'une obligation de résultat atténuée (77). L'atténuation tiendrait alors au fait que l'employeur ne peut pas être sanctionné par le simple constat que la santé du salarié a été détériorée. Là encore, le changement de formulation résultant de l'arrêt du 25 novembre 2015 ne semble pas emporter de grandes conséquences en matière d'administration de la preuve de l'obligation de sécurité.

Enfin, dans un arrêt du 17 novembre 2015 qui certes n'aura pas les honneurs du Bulletin, la Cour de cassation sanctionne l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité de résultat, au motif que le salarié n'avait pas bénéficié d'une visite de reprise à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie. Huit jours avant la décision dont l'analyse justifie les présents développements, la chambre sociale rappelle donc qu'en vertu « *de l'article L. 4121-1 du Code du travail, interprété à la lumière de la Directive CEE n° 89/ 391 du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail... , 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* » (78). Il est bien troublant et le commentateur ne peut être que perplexe face à deux arrêts aussi proches dans le temps, dont il serait difficile d'en faire une analyse distincte. En effet, ne pas faire bénéficier le salarié de la visite médicale révèle incontestablement un manquement manifeste à toute démarche de prévention, là encore. Dans leur esprit, ces deux arrêts des 17 et 25 novembre 2015 ne seraient pas si éloignés. D'ailleurs, à la fin du dernier attendu examinant la demande de dédommagement du salarié dans la seconde de ces décisions, la Cour de cassation reprend l'expression dans la confirmation de la solution des juges du second degré : la chambre sociale précise que la cour d'appel « *a pu*

(75) D'autant plus que les attentats de New-York du 11 septembre 2001, constituent un événement étranger au fonctionnement interne de l'entreprise.

(76) Récemment, la Cour de cassation visait cumulativement les articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail en matière d'obligation de sécurité de résultat (Cass. soc. 11 mars 2015, préc.).

(77) Une telle qualification a pu notamment être avancée à propos des obligations de reclassement existant en matière d'inaptitude et de licenciement pour motif économique (Héas F., *Le reclassement du salarié en droit du travail*, Paris, LGDJ, 2000, n° 163, p. 126).

(78) n° 14-15.584.

déduire l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat ». Au-delà de la reprise terminologique, si l'expression était dorénavant erronée, elle n'aurait pas été réutilisée. Si l'obligation de sécurité de résultat apparaît certes déclassée, ces arrêts n'indiquent pas expressément qu'elle soit abandonnée.

La lecture de l'arrêt de la Cour de cassation en date du 25 novembre 2015 n'est pas en définitive si aisée. Il nous semble néanmoins que cette décision ne paraît pas impulser un revirement véritable et profond de la jurisprudence relative à l'obligation de sécurité. La raison en est peut-être simple car l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur se justifie par cet impératif de protection de la personne

qui ne peut être totalement étranger à toute relation professionnelle : « la protection de la vie et de l'intégrité physique des personnes est un droit naturel issu de la nuit des temps et porté par toutes les civilisations, les philosophies et les religions. C'est un droit absolu de chacun auquel correspond une obligation générale de sécurité qui transcende les clivages juridiques traditionnels de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, subjective ou objective » (79). Le droit du travail ne peut pas demeurer étranger à ce droit de la sécurité des personnes physiques, si particulier et si spécifique qu'il peut ne pas correspondre aux schémas classiques. Et si l'obligation patronale de sécurité n'était qu'une illustration de ces difficultés ?

Franck Héas

(79) Lambert-Faivre Y., Porchy-Simon S., ouvr. préc., n°443, p.503.

CONTRAT DE TRAVAIL Exécution – 1° Protection de la santé du salarié – Atteinte – Responsabilité de l'employeur – Condition – Mesures prévues par les art. L 4121-1 et L 4121-2 – Obligation de sécurité de résultat – Respect (oui) – 2° Défaut de présentation à une visite médicale du travail – Disposition du règlement intérieur limitant la possibilité de sanction au caractère répété de la faute – Manquement unique – Licenciement sans cause réelle et sérieuse.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 25 novembre 2015

X contre Air France (p.n°14-24.444)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la société Air Inter en qualité de personnel navigant stagiaire ; que son contrat de travail a été repris par la société Air France qui l'a promu en 2000 au poste de chef de cabine première classe sur les vols long-courrier ; que le 24 avril 2006, alors qu'il partait rejoindre son bord pour un vol, il a été pris d'une crise de panique qui a donné lieu à un arrêt de travail ; qu'il a saisi le 19 décembre 2008 la juridiction prud'homale aux fins de condamnation de son employeur à lui payer des dommages-intérêts pour manquement à son obligation de sécurité après les attentats du 11 septembre 2001 ; qu'il a été licencié le 15 septembre 2011 pour ne pas s'être présenté à une visite médicale prévue pour qu'il soit statué sur son aptitude à exercer un poste au sol ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur tenu à une obligation de sécurité de résultat prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs en mettant en place notamment des actions de prévention des risques professionnels ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si la société Air France avait mis en place un suivi psychologique de M. X..., témoin

des attentats du 11 septembre 2001, durant les semaines et les mois qui ont suivi cet événement afin de prévenir les troubles consécutifs à un état de stress post-traumatique, la cour d'appel a violé l'article L. 4121-1 du code du travail ;

2°/ que l'employeur tenu à une obligation de sécurité de résultat prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs en mettant en place notamment des actions de prévention des risques professionnels ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si la société Air France avait proposé individuellement à M. X... un debriefing au moment de son arrivée en France après les attentats du 11 septembre 2001 afin de prévenir les troubles consécutifs à un état de stress post-traumatique, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

3°/ que l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs qui comprennent des actions de prévention des risques professionnels ; qu'il doit prendre l'initiative de ces mesures sans que son obligation soit soumise à la demande des salariés, a fortiori en souffrance mentale ; qu'en se fondant sur le fait que M. X... n'aurait pas signalé son mal être et sollicité de l'aide de la société Air France pour écarter toute méconnaissance de l'obligation de sécurité de résultat de cette dernière, la cour d'appel a violé l'article L. 4121-1 du code du travail ;