

Conditions de travail préjudiciables et responsabilité de l'employeur. Par M.Kebir, Avocat.

Parution : mardi 29 avril 2025

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/conditions-travail-prejudiciables-responsabilite-employeur,53208.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

Les conditions de travail dégradées sont susceptibles de causer un préjudice au salarié. Dommage que le salarié est fondé à faire réparer sous conditions.

Foncièrement, les conditions de travail recouvrent nombre d'aspects d'ordre matériel, psychosocial, opérationnel dans lesquels s'exerce le lien de subordination - auquel est soumis le salarié.

Au titre de son obligation de sécurité, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires propices à "assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs". De surcroît, en matière des conditions de travail, cela implique des actions anticipatrices, en vertu des neuf principes de prévention, notamment "éviter les risques" ; "adapter le travail à l'homme".

En somme, face aux risques psychosociaux et à la survenance des accidents de travail ou de maladies professionnelles, l'exécution loyale et sécurisée du contrat de travail requiert la mise en œuvre d'une prévention idoine, continue et effective, au sens de l'article L42121-2 du Code du travail, "en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants". Au titre desquels figurent le harcèlement et le burnout.

De mauvaises conditions de travail sont susceptibles de générer une souffrance, souvent silencieuse, de l'anxiété avérée, du stress aigu, de la fatigue chronique. Outre des troubles variés conduisant, par la même, à la survenance, parfois inéluctable, d'accidents et de maladies d'origine professionnelle.

Ainsi, l'analyse des conditions de travail préjudiciables doit s'effectuer à l'aune des obligations de l'employeur, des principes contractuels et des enjeux liés à la sauvegarde des droits et la protection de la santé au travail.

Conditions de travail et pouvoir de direction de l'employeur.

Nécessaire, la communication d'informations relatives au travail, relevant des prérogatives de l'employeur, est légalement encadrée aux fins de garantir une exécution loyale, sécurisée des missions contractuelles.

En effet, les conditions de travail doivent être connues par les salariés au moyen des affichages obligatoires dans l'entreprise.

En ce sens, "le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche" [1].

A cet égard, il importe de préciser que l'affichage du règlement intérieur ne revêt pas un caractère obligatoire. Néanmoins, de par la force obligatoire qu'il lui est attachée, ce document contractuel décline les conditions de travail, en ce qu'il contient des dispositions relatives à :

la discipline,
la santé, l'hygiène et la sécurité,
les droits de défense des salariés,
les protections légales des victimes et témoins de harcèlement au travail.

Qui plus est, au fond, les conditions de travail sont aussi disparates que variées.

Contenu des conditions de travail.

Ici, il incombe à l'employeur de définir et délimiter les contours encadrant le travail suivant règles prédéfinies. Parmi les affichages obligatoires dans l'entreprise, les horaires collectifs de travail et les jours, heures de repos hebdomadaires, ainsi que les consignes de sécurité.

Horaires de travail et de repos : l'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ; les heures et la durée des repos : "Lorsque la durée du travail est organisée dans les conditions fixées par l'article L3121-44, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié dans des conditions déterminées par voie réglementaire" [2].

Conventions et accords collectifs applicables : à défaut d'autres modalités prévues par une convention ou un accord conclu en application de l'article L2262-5 du Code du travail, l'employeur :

1° Informe le salarié des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans les conditions prévues par les articles R1221-34 et R1221-35 ;

2° Tient un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail

3° Met sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes" [3].

À cela s'ajoutent les affichages et transparences communicationnelles liés à **l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes** [4], ainsi que le **harcèlement sexuel Code du travail** [5]. En sus de la **discrimination** [6].

Au fond, les conditions de travail, saines et protectrices au sens du dispositif légal de la santé au travail, concernent notamment :

la qualité managériale

les relations interpersonnelles

la pertinence des mesures relevant de la QVCT [7].

la charge de travail

les mesures effectives tendant à lutter contre le harcèlement, le burnout et les risques psychosociaux (Pour aller plus loin, voir le rapport Golac [8] et l'INRS [9]).

En cela, eu égard au lien de subordination propre au contrat de travail, la jurisprudence apporte des atténuations limitées consacrant le maintien, relatif, de l'équilibre contractuel, en ce sens l'abus managérial ou directionnel est prohibé : *"Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelle et collective de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché"* [10].

À cet égard, contrairement à la modification des éléments substantiels du contrat de travail nécessitant l'accord exprès du salarié, le changement des conditions de travail procède du pouvoir de direction de l'employeur (Pour aller plus loin, voir l'article [Modification du contrat de travail et changement des conditions de travail : critères distinctifs](#)).

Sur ce point, au visa de l'article 1134 du Code civil, il est de jurisprudence constante que : **"l'acceptation de la modification du contrat de travail par le salarié ne se présume pas et ne peut résulter de la seule poursuite par ce dernier de l'exécution du contrat de travail dans ses nouvelles conditions ;**

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié n'avait pas donné son accord exprès à la modification de son contrat de travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé" [11].

Or, s'agissant du changement des horaires de travail, sauf atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos, l'instauration d'une nouvelle répartition du travail sur la journée relève du pouvoir de direction de l'employeur [12].

De même, s'agissant de la liberté du travail, il a été jugé que, en vertu du pouvoir de direction dont est investi l'employeur, une clause convenue entre les parties (salarié et employeur), dont l'objet est de *"fidéliser le salarié dont l'employeur souhaite s'assurer la collaboration dans la durée, peut, sans porter une atteinte injustifiée et disproportionnée à la liberté du travail, subordonner l'acquisition de l'intégralité d'une prime d'arrivée, indépendante de la rémunération de l'activité du salarié, à une condition de présence de ce dernier dans l'entreprise pendant une certaine durée après son versement et prévoir le remboursement de la prime au prorata du temps que le salarié, en raison de sa démission, n'aura pas passé dans l'entreprise avant l'échéance prévue"* [13].

Toujours est-il que le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité [14] est de nature à générer un préjudice certain au salarié.

Obligation de sécurité.

Pour rappel, s'impose à l'employeur une obligation légale de sécurité et de prévention des risques professionnels : *"L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés" [15].

Concrètement, conformément aux neuf principes de prévention édictés par l'article L4121-2 du Code du travail, l'employeur veille à l'adaptation des mesures prises, au travers des actions adaptées, évolutives :

"1° Éviter les risques ;

2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme... ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs" [16].

Par surcroît, en plus de garantir la santé et la sécurité des salariés, l'employeur doit, en outre, prévenir le harcèlement [17], les agissements sexistes [18] et les discriminations [19].

En cela, à défaut pour l'employeur de démontrer avoir rempli son obligation de prévention, il engage sa responsabilité : *"Le manquement l'obligation de sécurité a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L452-1 du CSS, lorsque l'employeur 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"* [20].

D'où des sanctions financières (majoration de la rente ou du capital, remboursement à la CPAM [21]) des préjudices du salarié.

Notons que les conditions de travail attentatoires à la santé, à la dignité et à l'avenir professionnel peuvent justifier la qualification du harcèlement moral [22], la reconnaissance du burnout (Sur ce point, voir l'article [Burnout \(épuisement professionnel\) : cadre juridique et reconnaissance en maladie professionnelle](#)) ou une maladie professionnelle [23].

Sur ce fondement, les agissements de l'employeur ayant altéré les conditions de travail et la santé du salarié sont constitutifs de fautes, assortis de la reconnaissance d'un préjudice : « *Ce n'est pas parce que la salariée n'a pas sombré dans la dépression ou qu'elle n'a pas développé un burn-out, qu'elle n'a pas subi un préjudice moral sérieux en ayant travaillé pendant plusieurs années sous le management abusif de M. Z.* » [24].

En outre, en ce qui concerne la charge de travail, **l'absence d'entretiens annuels pour évoquer la charge de travail constitue un manquement à l'obligation de sécurité** [25].

Plus généralement, les mauvaises conditions de travail qui altèrent la santé du salarié lui causent un préjudice :

« *L'altération de la santé de la salariée résultait de la dégradation de ses conditions de travail et des pressions imposées par la restructuration de son entreprise, la maladie de cette salariée est liée aux conditions de travail, ... Ainsi le manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat* » est caractérisé [26].

Par ailleurs, tel est le cas aussi :

du droit au repos [27] ;
l'obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail [28].

Caractérisant des situations de souffrances condamnées par les tribunaux, le harcèlement inhérent au contexte professionnel est susceptible de déboucher sur une maladie professionnelle.

Prévenir le harcèlement.

Par un récent arrêt, la Haute assemblée a retenu que le harcèlement moral (Voir l'article [Harcèlement moral institutionnel, management brutal et santé au travail](#)) peut être reconnu même en l'absence de dégradation, effective, des conditions de travail ou de l'état de santé du salarié [29].

En l'espèce, une salariée conteste les agissements de son employeur comme constitutifs de harcèlement moral.

Il s'agit d'un avertissement injustifié et l'absence de sollicitation sur la prise de congés.

Elle saisit le tribunal notamment en paiement d'indemnités pour licenciement nul et la réparation des préjudices subis du fait du harcèlement moral.

La Cour d'appel la déboute, au motif que la salariée établit l'existence de faits précis qui, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre l'avertissement injustifié, l'absence d'interrogation de la salariée sur ses dates de congés, ne relèvent pas du harcèlement moral en ce que n'ont pas eu pour effet de dégrader les conditions de travail de la salariée, ni d'altérer sa santé physique,

De plus, la dégradation de l'état de santé de la salariée étant bien postérieure à la rupture du contrat de travail, la salariée ayant été hospitalisée plus d'un an après la rupture contractuelle.

Position censurée par la Haute assemblée estimant que, au visa des articles L1152-1 et L1154-1 du Code du travail : **« Le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement ».**

En l'espèce, la COur d'appel "avait constaté que l'avertissement du 8 septembre 2015 était injustifié et que l'employeur ne fournissait aucune explication sur l'absence de sollicitation de la salariée quant à la fixation de ses congés en 2016, ce dont il résultait que l'employeur ne prouvait pas que ces deux agissements étaient étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés."

En clair, la Cour de cassation rappelle le régime probatoire issu des dispositions de l'article L1154-1 du Code du travail. La qualification du harcèlement moral repose sur la nature des agissements, leurs effets prévisibles et non point sur les effets effectifs, sur la santé du salarié ou les conditions de travail du salarié.

Ceci marque, au fond, un alignement entre les chambres criminelle et sociale de la Cour de cassation : l'effectivité de la dégradation des conditions de travail ou de l'état de santé n'est pas une condition nécessaire à la qualification des faits : « *la simple possibilité de la dégradation de l'état de santé ou des conditions de travail suffit à consommer le délit de harcèlement moral* » [30].

Obligations de sécurité des salariés.

En vertu de l'article L4122-1 du Code du travail, tout salarié a l'obligation de préserver sa santé, sa sécurité ainsi que celles du collectif. En cas de danger grave et imminent, il dispose d'un droit d'alerte [31].

A ce titre, le manquement du manager à son obligation de sécurité justifie son licenciement pour faute grave. L'obligation de sécurité s'applique aussi au manager.

Par conséquent, il incombe au manager « *de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* ».

Dès lors, "*Un comportement lunatique, injustement menaçant, malsain et agressif ayant provoqué le départ de salariés*", caractérisant « *un mode de management maladroit et empreint d'attitude colérique* » « *était de nature à constituer un manquement à son obligation en matière de sécurité et de santé à l'égard de ses subordonnés et à rendre impossible la poursuite du contrat de travail* » [32].

Dans le cas d'espèce, un responsable d'agence est licencié pour faute grave.

L'employeur estime qu'il a manqué son obligation de sécurité au travers de son attitude, management empreint :

d'attitude colérique, un caractère "*agressif*",
un comportement "*lunatique et malsain et des menaces injustifiées*",
départ d'une salariée causé par ses excès de colère,
des propos allant à l'encontre du bon fonctionnement de l'entreprise.

La our d'appel juge le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, en ce que l'employeur ne fait état d'aucun arrêt de travail des collaborateurs ou d'alerte de la médecine du travail ou de l'inspection du travail en raison du comportement du salarié et ne justifie d'aucun courrier de reproche envers lui.

Tel raisonnement n'est pas suivi par la Cour de cassation, considérant que, au visa des articles L1234-1, L1234-5, L1234-9 et L4122-1 Code du travail, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de,

« prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, également celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ».

En l'espèce, le manager a manqué à ses obligations contractuelles : "*il avait adopté à l'égard des collaboratrices placées sous son autorité un comportement lunatique, injustement menaçant, malsain et agressif,*

ayant provoqué le départ de l'une d'elles, avait eu un mode de management maladroit et empreint d'attitude colérique, ce qui était de nature à constituer un manquement à son obligation en matière de sécurité et de santé".

Dit autrement, manager et salarié sont tenus à l'obligation légale de sécurité. Un management maladroit, caractérisé par des attitudes colériques et des méthodes malsaines, constitue une faute grave, quand bien même aucun arrêt de travail n'est constaté et en l'absence de signalement auprès de la médecine du travail et l'inspection du travail.

En dernière instance, les effets de l'altération des conditions de travail, voulue ou subie, atteignent la dignité et la santé du salarié, ainsi que la performance de l'organisation, le vivre-ensemble et la marque employeur. Telle altération préjudiciable, à plus d'un titre, nécessitant réparation, en plus d'engager la responsabilité de l'employeur, est contraire à l'esprit de loyauté. Et la gouvernance éthique, dans le droit fil des principes régissant la QVCT et la RSE [33].

M. Kebir Avocat à la Cour - Barreau de Paris Médiateur agréé, certifié CNMA Cabinet Kebir Avocat [->contact@kebir-avocat-paris.fr] www.kebir-avocat-paris.fr www.linkedin.com/in/maître-kebir-7a28a9207

[1] Article R1321-1 Code du travail.

[2] Article L3171-1 Code du travail.

[3] Article R2262-1 Code du travail.

[4] Code du travail : article R3221-2.

[5] Articles L1153-1 à L1153-6 ; Articles 222-32 et 222-33 du Code du travail.

[6] Articles 225-1 à 225-4 Code pénal.

[7] Qualité de vie et des conditions de travail (voir : Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle).

[8] <https://travail-emploi.gouv.fr/mesurer-les-facteurs-psychosociaux-de-risque-au-travail-pour-les-maitriser>

[9] <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/facteurs-risques.html>

[10] Article L1121-1 Code du travail.

[11] Cass. Soc. 26 juin 2019, n 17-20.723.

[12] Cass. Soc. 3 novembre 2011 n° 10-14.702.

[13] Cass. Soc. 11 mai 2023, no 21-25.136.

[14] Article L4121-1 Code du travail.

[15] Article L4121-1 Code du travail.

[16] Article L4121-2 Code du travail.

[17] Articles L1152-1 et L1153-1 et suivants Code du travail.

[18] Article L1142-2-1 Code du travail.

[19] Article L1132-1 Code du travail.

[20] Cass. Soc, du 28 février 2002, 00-11.793, Publié au bulletin.

[21] Caisse primaire d'assurance maladie.

[22] Articles L1152-, L1154-1 Code du travail.

[23] Article L461-1 Code de la sécurité sociale.

[24] CA. de Limoges, 18 mai 2021 RG n° 19/00730.

[25] Cass. Soc., 13 avril 2023, n°21-20.043.

[26] Cass. Soc. 17 février 2010, n° 08-44298.

[27] Cass., Soc., 7 février 2024, n 21-22.809.

[28] Cass. Soc., 23 octobre 2007, n° 06-40.950.

[29] Cass. Soc 11 mars 2025, n°23-16.415 Publié au Bulletin.

[30] Cass. Crim. 14 janv. 2014, n°11-81.362.

[31] Article L4131-1 Code du travail.

[32] Cass. Soc. 26 février 2025, n° 22-23.703.

[33] Responsabilité sociétale de l'entreprise.

L'auteur déclare ne pas avoir utilisé l'IA générative pour la rédaction de cet article.

Cet article est protégé par les droits d'auteur pour toute réutilisation ou diffusion, plus d'infos dans nos mentions légales (<https://www.village-justice.com/articles/Mentions-legales,16300.html#droits>).
