

# CONTRAT DE TRAVAIL

## Le préjudice d'anxiété pouvant résulter du Covid-19 : l'angle mort de la décision Amazon France Logistique

113t3



**Elena PIOTROWSKI**

Avocate au barreau de Paris

Collaboratrice senior, Gide Loyrette Nouel

### L'ESSENTIEL

La décision Amazon France Logistique, rendue par la cour d'appel de Versailles le 24 avril 2020 (n° 20/01993), a été largement commentée. En filigrane de cette décision ressurgit discrètement le débat sur le préjudice d'anxiété. Dans cette affaire, les salariés autant que les membres du CSE et l'inspecteur du travail avaient mis en lumière un climat anxiogène résultant de la pandémie de Covid-19 dans un contexte de travail rendu plus difficile par le confinement et l'explosion des commandes. La prise en compte d'un préjudice d'anxiété n'était pas au cœur de ce litige bien que l'arrêt mentionne l'absence de mesures en matière de risques psycho-sociaux. La question de l'indemnisation du préjudice d'anxiété pourrait toutefois ressurgir à la faveur de contentieux post-confinement.

CA Versailles, 24 avr. 2020, n° 20/01993

### NOTE

Le risque de contracter le coronavirus et les craintes que la pandémie fait naître chez les travailleurs maintenus à leur poste de travail pendant le confinement ou repartis travailler, tracent le chemin des actions en réparation du préjudice d'anxiété.

De nombreux salariés, mis en première ligne face au Covid-19 pour assurer les services essentiels pendant la crise sanitaire, ainsi que ceux à nouveau réunis sur leur lieu de travail, et qui sont exposés au risque de contamination dans des conditions de nature à compromettre gravement leur santé, pourraient alléguer de leurs craintes face à la peur de développer une maladie potentiellement mortelle.

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.

Longtemps limité à l'amiante, le préjudice d'anxiété pourrait représenter une nouvelle source de contentieux pour les employeurs dans le contexte de la pandémie. Nous faisons ici le point sur ce sujet dans la perspective du « déconfinement » en cours.

### I. L'élargissement de la réparation du préjudice d'anxiété en dehors du cas de l'amiante

La réparation du préjudice d'anxiété, défini par la situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie, est longtemps restée réservée aux seuls salariés exposés à l'amiante qui remplissent les conditions prévues par l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 et l'arrêté ministériel pris en application. Il s'agit des salariés ayant travaillé dans une entreprise éligible à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA). (Cass. soc., 11 mai 2010, n° 09-42241 à 09-42257 – Cass. soc., 17 févr. 2016, n° 14-24011).

De nombreuses tentatives visaient à élargir la reconnaissance d'un tel préjudice, d'abord aux salariés des sociétés non inscrites sur la liste ministérielle ACAATA mais exposés à l'amiante (Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-26175), puis à ceux exposés à d'autres cancérigènes avérés tels que les champs électromagnétiques, les vapeurs d'essence, les pesticides.

Un mouvement de résistance observé autant chez les juges du fond qu'à la Cour de cassation avait permis de circonscrire la réparation de ce préjudice. Les salariés exposés à d'autres substances dangereuses, par exemple les mineurs de fer (CA Nancy, 16 sept. 2016, n° 15/0092) ou ceux manipulant de l'amiante-benzène (Cass. soc., 17 févr. 2016, n° 14-24011), s'étaient vu refuser une indemnisation au titre du préjudice d'anxiété.

Mettant fin à ce mouvement, le préjudice d'anxiété a été étendu par la Cour de cassation :

- d'abord aux salariés justifiant d'une exposition à l'amiante sans avoir travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 (Cass. ass. plén., 5 avr. 2019, n° 18-17442) ;
- puis enfin, à tous les salariés exposés à des substances nocives ou toxiques, en dehors du cas de l'amiante (Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-24979).

Dans une décision remarquable en date du 11 septembre 2019, la Cour de cassation a en effet jugé qu'« 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 ». (Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-24979, préc.).

Il était ici question des mineurs de charbon exposés à de multiples substances nocives (poussières toxiques, silice, huiles de houille, créosote, benzène, formaldéhyde). Dans cette affaire, les demandeurs mettaient en cause la qualité, le nombre et le port des masques individuels fournis par l'employeur. Ce sujet n'est pas sans rappeler les controverses actuelles sur l'absence de masques ou « l'insuffisance » des mesures de « distanciation sociale » permettant de limiter la propagation du Covid-19.

### II. Le Covid-19 est-il un agent biologique au sens de l'article L. 4421-1 du Code du travail ?

Si la qualification juridique du Covid-19 paraît encore incertaine à ce stade et ne semble pas entrer dans le cadre des substances nocives ou toxiques visés par la Cour de cassation, on peut se demander si une exposition au Covid-19 serait susceptible de générer « un risque élevé de développer une pathologie grave » et, par ricochet, un préjudice d'anxiété.

À cet égard, on remarquera la décision du tribunal judiciaire d'Aix-en-Provence du 30 avril 2020 (n° 20/00365), dans laquelle le virus est désigné sous le terme d'« agent biologique pathogène » à l'appui des dispositions prévues aux articles R. 4421-1 et suivant du Code du travail.

Sur ce point, on rappellera la récente position du ministère du Travail, publiée le 20 avril 2020, qui classe comme étant exposés au risque biologique les professionnels systématiquement exposés au risque de contamination du Covid du fait de la nature de leur activité habituelle (professionnels de santé et de secours) et les travailleurs dont les tâches impliquent des contacts de moins d'un mètre avec les personnels contaminés.

On le sait maintenant : les salariés de l'usine Renault, affectés à des activités de fabrication de carrosserie et de montage de véhicules, ne sont pas en contact prolongé avec des personnes potentiellement atteintes du virus Covid-19. Ils ne peuvent

donc pas être considérés comme des travailleurs exposés à des risques biologiques (TJ Havre, ord. réf., 7 mai 2020). C'est également le cas des salariés travaillant dans des boulangeries (TJ Aix-en-Provence, ord. réf., 30 avr. 2020, n° 20/00365 préc.) ou des salariés des hypermarchés Carrefour dans la mesure où ont été mises en place des mesures destinées à limiter leur exposition au virus (TJ Lille, ord. réf., 24 avr. 2020, n° 20/00395).

Quant aux autres, ceux laissés volontairement ou involontairement dans un face-à-face avec le virus au travail, il semblerait qu'ils puissent se raccrocher au préjudice d'anxiété pour obtenir la réparation de leur éventuel dommage, à défaut de pouvoir bénéficier de la protection offerte par la législation sur les risques professionnels.

### III. Quels remparts contre le préjudice d'anxiété ?

Les moyens de défense pouvant être utilisés par les employeurs sont désormais bien connus.

L'employeur est réputé avoir satisfait à son obligation de sécurité lorsqu'il peut démontrer avoir pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, mesures qui figurent aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24444).

Au nombre d'entre elles, se trouvent – rappelons-le – 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, ainsi que des mesures de protection collective et individuelle.

L'employeur devra également procéder à une évaluation des risques dans le document unique d'évaluation des risques (DUER).

Dans la décision Amazon France Logistique, le juge des référés avait jugé, en première instance, que le DUER devait rendre compte des effets sur la santé mentale des nouvelles contraintes de travail liées à la pandémie et des inquiétudes des salariés par rapport au risque de contamination (TI Nanterre, ord. réf., 14 avr. 2020, n° 20-00503). Planait encore l'ombre du préjudice d'anxiété.

Par précaution, les employeurs pourront utilement se référer aux recommandations gouvernementales concernant les mesures de prévention à respecter, à savoir :

- la généralisation du recours au télétravail ;
- la distanciation et les gestes barrières pour les salariés travaillant sur site ;
- la limitation des réunions et des regroupements de salariés ;
- l'annulation ou le report des déplacements professionnels non indispensables ;

- étant précisé que les représentants du personnel et le service de médecine du travail devront être associés à la mise en place de ces plans de prévention.

Nous n'avons pas à ce jour connaissance de litige en lien avec le préjudice d'anxiété résultant d'une exposition au coronavirus.

En tout état de cause, faute de prendre les mesures de prévention, les employeurs pourraient être exposés à une multiplication d'actions visant à faire constater des manquements à leur obligation de sécurité de résultat.

Le succès de telles prétentions sera bien évidemment subordonné à la capacité des demandeurs à prouver leur préjudice d'anxiété et à les étayer au moyen d'éléments objectifs, tels que des certificats médicaux.

À l'heure actuelle, il est difficile d'évaluer le risque financier pour les entreprises, d'autant qu'il semble exister une différence de taille entre la notion classique de préjudice d'anxiété, développée à la suite d'exposition de salariés à l'amiante, et celle qui pourrait éventuellement se faire jour à la suite d'exposition de salariés au coronavirus.

En effet, dans le premier cas, une pathologie est susceptible de se développer des décennies plus tard. Ceci se reflète d'ailleurs dans la formule jurisprudentielle elle-même : une « situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie ». Or, s'agissant du Covid-19, en l'état des connaissances scientifiques, il semble que la période d'incubation ne soit que de quelques semaines. Autrement dit, les salariés exposés temporairement au virus pourraient, tout au plus, arguer avoir éprouvé une anxiété pendant une période de temps limitée.

Ainsi, s'il n'est pas exclu que des juges identifient un préjudice d'anxiété susceptible d'être réparé à la suite de l'exposition au coronavirus, cela ne pourrait se faire qu'au prix d'un élargissement assez significatif de la notion.

Pour l'anecdote, on se souviendra que les montants réclamés par les salariés exposés à l'amiante pouvaient être importants. Dupliqué au Covid-19, le préjudice d'anxiété, s'il était effectivement étendu à ce virus par les juges, représenterait un aléa financier considérable pour les employeurs, qui seront donc invités à la plus grande vigilance dans cette période de « déconfinement ».