

AD/MDP/ 17 DECEMBRE 2009

DOSSIER N° 08-01023/N

ACCIDENT DU TRAVAIL

FAUTE INEXCUSABLE

ADMISSION

TRIBUNAL DES AFFAIRES DE SECURITE SOCIALE DES HAUTS-DE-SEINE
JUGEMENT DU 17 DECEMBRE 2009

-IX-

PARTIES EN CAUSE

Madame T., veuve DE B.

Agissant tant en son nom qu'en qualité d'administratrice légale de son fils mineur

Monsieur R. DE B.-T.

XX, rue XX

XXXXX XXXX

DEMANDERESSE

Comparante, assistée de Maîtres SAADA et VIEILLE, ses conseils

CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE

MALADIE DES HAUTS-DE-SEINE

C.P.A.M DES HAUTS-DE-SEINE .

113, rue des Trois Fontanot

92026 NANTERRE CEDEX

DEFENDERESSE

Représentée par Madame PINGAULT, en vertu d'un pouvoir régulier

- EXTRAIT -

Des minutes du Secrétariat du Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale des Hauts de Seine cédées au Tribunal de Grande Instance de NANTERRE

Le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale des Hauts de Seine a rendu en son audience publique du JEUDI 17 DECEMBRE 2009

Notification du 22 DECEMBRE 2009

Le jugement dont la teneur suit :

AD/MDP/ 17 DECEMBRE 2009

DOSSIER N° 08-01023/N

SA RENAULT

13/15 quai Alphonse Le Gallo

92513 BOUL OGNE BILLANCOURT

DEFENDERESSE

Représentée par Maître **TARASEWICZ**, son conseil

COMPOSITION DU TRIBUNAL

Madame **DEPARDON**, Président du tribunal des affaires de sécurité sociale des Hauts-de-Seine

Monsieur **JOYEUX**, assesseur, représentant les travailleurs salariés,

Monsieur **IMPERIAL**, assesseur, représentant les travailleurs non salariés,

SECRETAIRE : Madame **LE GOFF .KARTTI**

DATE DES DEBATS : à l'audience publique du 19 OCTOBRE 2009

DATE DE PRONONCE DU JUGEMENT : prononcé en audience publique le 17 décembre 2009; la cause, mise en délibéré a été renvoyée à cette date après prorogation en application de l'article 450 alinéa 3 alinéa du Code de procédure civile, statuant publiquement, contradictoirement et en **PREMIER RESSORT**;

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 28 juillet 2008. Madame Sylvie T., veuve De B. agissant tant en son nom qu'en qualité d'administratrice légale de son fils mineur R. DE B. T., a saisi le tribunal des affaires de sécurité sociale de NANTERRE aux fins de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, la société RENAULT à la suite du décès de son époux, Antonio DE B., le 20 octobre 2006.

Moyens et prétentions de Madame T.

Madame T. expose que le 20 octobre 2006 vers 10 heures du matin, son mari, Monsieur Antonio DE B. a enjambé la passerelle du bâtiment principal du Technocentre RENAULT (TCR) à GUYANCOURT (78),

Réalisant une chute de plus de 12 mètres de hauteur, celui-ci est mort sur le coup ;

Elle explique que son mari était engagé par la société RENAULT depuis le 1er novembre 1992 et que depuis 2005 il travaillait comme ingénieur chargé de la coordination technique géométrie, à la direction de la « caisse assemblée peinte », elle même incluse au sein de la Direction de l'ingénierie Véhicule

Qu'au moment de son décès, il avait trois missions en chantier :

- les simulations de calcul géométriques,
- un projet de deuxième industrialisation,
- un module complet de formation pour le Brésil ;

Madame T. indique que les manifestations d'une souffrance au travail se sont peu à peu révélées au cours des 18 mois qui ont précédé la mort de son époux, soit à partir du printemps 2005, mais que c'est plus spécialement au cours des quatre derniers mois de sa vie que Monsieur DE B. a été en proie à des difficultés majeures ;

Que celles-ci se sont traduites par un amaigrissement massif (perte de poids de 8 kg en un mois et demi) et par un effondrement psychique ;

Que depuis le début de l'année 2006, son mari travaillait à la mise en place d'un support de formation qu'il devait déployer au Brésil dans l'une des usines du groupe qu'après avoir effectué plusieurs séjours dans ce pays, il devait y accomplir une nouvelle mission à compter du 21 octobre 2006 ; que la durée de cette mission, incertaine entre une et trois semaines, avait donné lieu à discussion et à échange de courriels ;

Que l'employeur de Monsieur DE B. avait également prévu qu'il retourne en Roumanie au début de l'année 2007, pour une mission de longue durée avec retour en France un week-end par mois ou tous les deux mois, ce que son époux ne souhaitait pas, tout en craignant les conséquences qu'un refus pourrait avoir sur sa carrière;

Madame T. ajoute que son mari était affecté au projet « LOGAN », fer de lance de l'internationalisation de RENAULT mais également clé de voûte du contrat RENAULT 2009, prévoyant d'atteindre la vente de 800.000 véhicules supplémentaires par an et un niveau de rentabilité avec une marge opérationnelle à 6%, de sorte que pesait sur les collaborateurs affectés à ce projet une tension particulière ;

Selon Madame T., le geste de son époux s'est donc inscrit dans la continuité d'un processus de maltraitance directement issu de l'organisation du travail et dont il est résulté

- des tensions excessives avec la hiérarchie directe,
- la fixation d'objectifs individuels et collectifs essentiellement fondés sur la performance personnelle et sur la rentabilité financière,
- un rythme de travail trop soutenu et des temps de repos non respectés sur une trop longue période,

- une ingérence de fait de l'entreprise dans la vie familiale par l'imposition d'une organisation sans concertation

De surcroît les distorsions communicationnelles et l'instauration d'un climat de défiance généralisée ont confronté Monsieur DE B. à une situation de débordement et d'impasse ;

Le carnet personnel tenu par la victime témoigne d'ailleurs de l'angoisse et du climat anxiogène qui régnaient dans l'entreprise ;

La requérante fait observer que les processus qu'elle stigmatise ont pourtant été dénoncés depuis plusieurs années par les organisations syndicales, les institutions représentatives du personnel et les médecins du travail

Madame T. en conclut que la société RENAULT a commis une faute inexcusable en raison de différents manquements qui ont conduit à exposer l'ensemble des salariés et particulièrement son époux à un risque anormal dont elle ne pouvait qu'avoir conscience ;

Elle estime d'abord que la société RENAULT avait conscience de la situation pathogène et dangereuse à laquelle était exposé Monsieur DE B. et évoque à cet égard plusieurs éléments révélant que l'entreprise s'est sentie responsable de la mort de son mari (tentative d'attribution du suicide, immédiatement après sa survenance, à une cause privée ; refus de la hiérarchie et du service des ressources humaines d'annoncer le décès de Monsieur DE B. à son épouse ; hospitalisation de la responsable hiérarchique de son époux après l'accident ; difficultés rencontrées pour récupérer les effets personnels de la victime, notamment l'agenda électronique personnel de Monsieur DE B., vide de toute donnée)

La demanderesse considère ensuite que la société RENAULT a exposé ses salariés à un risque anormal pour leur santé physique et morale, résultant d'une organisation du travail pathogène dont l'expression la plus dramatique est le suicide de salariés et qu'elle avait ou aurait dû avoir conscience de la situation de danger dans laquelle les conditions de travail plaçaient les salariés

Elle invoque à cet égard

- les impératifs du contrat RC 2009, créant pour le salarié une situation de stress et d'épuisement de ses forces pouvant s'avérer fatale

- le sous-effectif chronique, du fait de la réduction d'un tiers des embauches, sans que la charge de travail diminue,

- le dépassement des horaires de travail,

- les préconisations du plan de soutien après le décès de Monsieur DE B. visant finalement à corriger l'absence de prise en considération des impératifs de préservation de l'état de santé des salariés,

-les conclusions des rapports annuels de la médecine du travail de 1995 et 1996 non suivies d'effet,

-les enseignements de l'expertise réalisée par le cabinet TECHNOLOGIA, à la demande du CHSCT

Madame T. fait ensuite valoir que la société RENAULT n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver Monsieur DE B. du danger auquel il était exposé, dans la mesure où,

- sur le plan collectif :

- l'employeur a refusé, à plusieurs reprises, d'évaluer les risques dits « psychosociaux » et de les inscrire parmi ceux pouvant justifier une action de prévention
- la seule identification des effets du stress, par le biais d'un Observatoire du stress (O.M.S.A.D.), ne saurait valoir prévention
- des entretiens d'évaluation attentatoires à la santé morale des salariés ont été mis en œuvre;
- le service de santé a été maintenu en sous-effectif et n'a pu accomplir sa mission légale de prévention

- sur le plan individuel :

- le CHSCT avait, en 2004, après la survenance du suicide d'un salarié, demandé l'installation d'une protection pour compléter la rambarde de sécurité, qui n'a été effectuée qu'après le décès de Monsieur DE B.,
- le jour du décès de son épouse, des signes précurseurs de la dégradation de l'état physique et psychique de celui-ci étaient visibles puisqu'il lui avait été proposé de rencontrer le médecin du travail,
- dans les six mois précédant le drame, Monsieur DE: B. s'est vu confier une charge de travail excessive, comportant notamment une mission (le formation au Brésil, qu'il se devait d'accepter et d'accomplir compte tenu de son caractère stratégique, sans moyen supplémentaire ni décharge d'autres tâches
- le drame aurait pu être évité si une attention minimale avait été prêtée aux symptômes présentés par Monsieur DE B..

La demanderesse en conclut que les manquements de l'employeur sont à l'origine du décès de Monsieur DE B., dont le geste est l'expression individuelle et singulière d'un risque collectivement encouru

Elle sollicite en conséquence, avec exécution provisoire, la reconnaissance de la faute inexcusable commise par la société RENAULT ainsi que la majoration maximale des rentes servies à elle-même et à son fils

Elle demande en outre la somme de 1 € en réparation de leur préjudice moral

Elle réclame enfin l'octroi d'une indemnité de 5.000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Moyens de la société RENAULT

Après avoir rappelé que celui qui invoque la faute inexcusable de l'employeur doit rapporter la preuve que ce dernier avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel le salarié s'est trouvé exposé, la société RENAULT considère qu'en l'espèce, cette preuve n'est pas rapportée;

Qu'en effet, si Madame T.. Affirme que l'acte suicidaire de son époux était dû à l'organisation du travail en général au sein de l'entreprise, il n'est toutefois pas établi de façon particulière, que cet acte aurait trouvé sa source dans les conditions de travail propres à Monsieur DE B.

La société RENAULT invoque à cet égard le rapport d'expertise établi par le docteur PALAZZI, psychiatre clinicien ayant analysé le cas du suicide de Monsieur DE B., concluant que le geste désespéré du salarié serait la résultante d'un ensemble de facteurs qualifiés d'endogènes, en ce qu'ils sont liés à la perception et à l'angoisse ressenties par Monsieur DE B. relativement à sa situation professionnelle, lesquelles auraient alimenté un sentiment de culpabilité, d'auto dévalorisation, avec insomnie et amaigrissement;

Elle estime que l'employeur ne peut être regardé comme responsable de ce sentiment d'insatisfaction, la hiérarchie de Monsieur DE B. ayant cherché à satisfaire les souhaits d'évolution de ce dernier mais n'ayant pu donner de suite favorable à sa candidature sur des postes insusceptibles de lui convenir et à lui confier une activité valorisante à travers la formation au Brésil

Qu'aucune responsabilité ne peut davantage être imputée à l'employeur dans la survenance de facteurs conjoncturels, déclencheurs du passage à l'acte

En ce qui concerne la formation au Brésil, la défenderesse fait observer :

- que celle-ci ne représentait pas de charge particulière pour Monsieur DE B., qui n'avait jamais exprimé d'inquiétude à ce sujet et qui bénéficiait d'ailleurs de l'assistance d'un salarié expérimenté
- que la mise en œuvre du projet avait déjà donné lieu à plusieurs formations qui s'étaient déroulées dans ce pays,
- que le travail de préparation de la formation était terminé depuis le 15 septembre 2006, Monsieur DE B. ayant d'ailleurs bénéficié d'un délai supplémentaire pour réaliser le support correspondant ;
- que cette mission pouvait parfaitement être effectuée en une semaine, Monsieur DE B. en ayant d'ailleurs été informé dès le mois de juin

la société RENAULT considère dès lors que la demanderesse manque à établir que Monsieur DE B. aurait été exposé, par le fait de son employeur, spécialement aux règles de sécurité, à un danger dont celui-ci avait ou aurait dû avoir conscience

S'agissant de l'organisation du travail, anxiogène et source de stress, laquelle, selon Madame T., serait à l'origine de l'état dépressif de son mari qui l'aurait conduit au suicide, la défenderesse rappelle qu'à l'issue de l'enquête diligentée par l'inspection

du travail des Yvelines, le Parquet de Versailles a, le 7 janvier 2009, procédé à un classement sans suite aux termes duquel il a été relevé qu'aucun lien de causalité n'a pu être caractérisé entre d'éventuels manquements de la part de l'employeur, relatifs à l'absence de prise en compte du risque psychosocial ou à la durée du temps de travail, et le décès de Monsieur DE B.

La société RENAULT fait encore valoir que le seul rapport effectué par le cabinet TECHNOLOGIA - à la teneur générale et impersonnelle - est insuffisant pour satisfaire à l'exigence de la preuve que Monsieur DE B. avait été personnellement exposé, par le fait de son employeur, à un danger dont ce dernier aurait dû avoir conscience

Qu'à défaut de pouvoir établir précisément que l'organisation du travail aurait fait peser sur la sécurité des salariés un danger, lequel concernait directement Monsieur DE B. au regard de ses propres conditions de travail, la faute inexcusable ne peut être retenue;

Qu'au regard de la nécessaire individualisation de la situation du salarié, retenue par la jurisprudence pour apprécier la conscience, par l'employeur, du danger auquel son salarié a pu être exposé, la société RENAULT relève que l'hypothèse d'un harcèlement moral de Monsieur DE B. doit être écartée, dans la mesure où :

- ses responsables étaient globalement satisfaits de son travail, ainsi qu'en témoignent les comptes-rendus des entretiens individuels

- la hiérarchie était très présente et à l'écoute de son salarié lequel exprimait sa confiance dans son N+1 et N+3 . y compris dans les jours précédant son suicide, puisque, constatant que Monsieur DE B. était anxieux sur la qualité de son travail sans raison, le chef de projet et le N+2 l'ont reçu ensemble, lui ont proposé de rencontrer le responsable des ressources humaines, devant lequel Monsieur DE B. a nié son inquiétude et refusé de voir l'assistante sociale ou la médecine du travail

- la mise en cause du comportement de Madame B. (N+1) est contredite par le rapport de la Caisse primaire d'assurance maladie et celui du médecin psychiatre, qui ne font état d'aucun comportement agressif de la part de Madame B. à l'égard de Monsieur DE B.;

- les conditions de travail de la victime, à l'image de ses collègues travaillant sur le même projet que lui, étaient parfaitement normales

Selon la société RENAULT, les indices tirés par Madame T. de l'attitude de la société postérieurement au décès de son époux, sont impuissants pour rapporter la preuve de la conscience que l'employeur avait ou aurait dû avoir du risque de suicide qui menaçait son salarié

La défenderesse ajoute que les éléments tirés de l'enquête pénale ne modifient en rien ce constat

Qu'il ne saurait être reproché à l'entreprise de ne pas avoir alerté le médecin du travail sur d'éventuels troubles psychologiques dont aurait souffert Monsieur DE B., alors que ce praticien n'avait lui-même rien relevé d'alarmant chez ce dernier;

Quant aux mesures prises par l'employeur pour préserver le salarié du danger auquel il était prétendument exposé, soit un risque de suicide lié au stress au travail, la société RENAULT fait observer :

- que dix ans auparavant, dans le cadre de la politique de santé préventive de l'entreprise, elle a mis en place un Observatoire Médical de l'Anxiété, du Stress et de la dépression (O.M.S.A.D.) tenu par les services de santé au travail dont l'un des objectifs était la détection individuelle des troubles anxieux et dépressifs, en mettant à profit la visite médicale annuelle des salariés

- qu'au cas présent, Monsieur DE B. s'était soumis à un test sur le stress lors de ses visites médicales annuelles et avait toujours été déclaré apte par le médecin du travail, notamment au cours de la dernière visite effectuée le 20 avril 2006;

- qu'à la proposition faite à Monsieur DE B. par le responsable des ressources humaines, peu de temps avant son acte suicidaire, de rencontrer le médecin du travail, le salarié avait refusé

La société considère dès lors qu'elle avait bien pris les mesures nécessaires pour préserver son salarié des risques liés au stress en faisant en sorte que celui-ci puisse être dépisté

Elle relève, en s'appuyant sur les termes du rapport du docteur PALAZZI, que le suicide de Monsieur DE B. n'avait pas pour origine le stress au travail mais un syndrome anxio-dépressif que celui-ci avait développé en lui en raison de la perception inexacte qu'il avait de sa réussite professionnelle

Selon la société RENAULT, il est incontestable qu'elle a bien pris des mesures de nature à détecter le stress au travail et à prévenir, autant que cela peut être possible, le risque de suicide lié à cette pathologie, en précisant que ces mesures doivent avant tout être de nature à parer, en les détectant, à des situations individuelles, pour ceux des salariés pour lesquels le risque se concrétiserait

Soulignant que la faute inexcusable s'apprécie par rapport à des situations individuelles de salariés exposés à un danger déterminé, et non au regard de la situation collective de la communauté de salariés, et aux mesures prises pour préserver les salariés de ces dangers, la société RENAULT estime que la preuve d'une telle faute n'est pas rapportée à son égard en ce qui concerne le suicide de Monsieur DE B.;

Elle conclut en conséquence au rejet des demandes formulées par Madame T..

Position de la Caisse primaire d'assurance maladie des Hauts-de-Seine

La Caisse s'en est rapportée sur le mérite de la demande de Madame T..

MOTIFS DU TRIBUNAL

Attendu que le 20 octobre 2006, vers 10 heures, Monsieur DE B., ingénieur salarié de la société RENAULT et travaillant au Technocentre (TCR) de GUYANCOURT (78),

a enjambé la rambarde du bâtiment principal de l'établissement, réalisant une chute de plus de 12 mètres, laquelle a provoqué son décès immédiat;

Attendu que, dans la mesure où, le 10 septembre 2007, la Caisse primaire d'assurance maladie des Hauts-de-Seine, par décision non contestée de sa commission de recours amiable, a maintenu le caractère professionnel du suicide de Monsieur DE B., il serait juridiquement contraire à cette qualification, désormais définitive, d'analyser les motifs réels de ce geste dramatique

Attendu qu'il appartient donc uniquement à la présente juridiction de tenter de discerner si l'employeur - tenu d'une obligation de sécurité de résultat envers son salarié, notamment en ce qui concerne les accidents du travail - avait ou aurait dû avoir conscience que son salarié était exposé à des conditions d'exercice professionnel dangereuses pour son équilibre psychologique et s'il a pris ou non des mesures pour l'en protéger ;

Attendu que la faute inexcusable recherchée en la cause par Madame T., en application de l'article L452-1 du Code de la sécurité sociale, consiste, pour l'employeur, à avoir failli à ces deux obligations ;

Attendu qu'il convient en outre de rappeler qu'en vertu de l'article 4-1 du Code de procédure pénale, qui dissocie la faute civile de la faute pénale non intentionnelle, notamment pour ce qui a trait à la reconnaissance éventuelle de la faute inexcusable de l'employeur, la victime d'un accident de travail, en absence de faute pénale, peut néanmoins obtenir la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur sans pour autant qu'un délit non intentionnel soit retenu contre ce dernier

Attendu qu'il s'infère de ce principe qu'en l'espèce, la décision de classement sans suite prise par le Parquet de Versailles le 7 janvier 2009 (au demeurant dépourvue de caractère juridictionnel), estimant les délits de harcèlement moral ou d'homicide involontaire insuffisamment caractérisés à l'encontre de la société RENAULT pour retenir la responsabilité pénale de celle-ci dans le décès de Monsieur DE B., n'interdit pas de rechercher dans une éventuelle faute de l'employeur l'origine de l'accident du travail dont le salarié a été victime

Attendu qu'il sera par ailleurs observé qu'en matière de faute inexcusable, la responsabilité de l'employeur est engagée, non seulement par sa propre faute, mais également par celle des personnes subordonnées, investies par l'employeur d'un pouvoir de direction et auxquelles celui-ci a confié une partie de son autorité

Attendu que Monsieur DE B., ingénieur centralien, était, depuis 1992, salarié de la société RENAULT et que depuis 2005, il assumait, au sein du TCR de GUYANCOURT (chargé de la conception et du développement de nouveaux modèles de véhicules), la fonction de « coordinateur technique géomètre » qu'il avait été amené à travailler en tant qu'expert, d'une part, sur un projet de fabrication, en Roumanie, d'un véhicule dérivé du modèle « LOGAN » et, d'autre part, à partir du début de l'année 2006, à un programme de formation qui devait être déployé au Brésil pour la construction du modèle « SANDERO », également dérivé du modèle « LOGAN »

Que dans le cadre de cette mission, à l'égard de laquelle il s'était fortement investi, Monsieur DE B. s'était déjà rendu plusieurs fois au Brésil et qu'il était prévu qu'il y reparte le 21 octobre 2006 ; que le 19 octobre, compte tenu de la décision de sa hiérarchie de réduire, pour des raisons budgétaires, à une semaine, la formation qu'il avait envisagé de dérouler sur trois semaines, il a sollicité un entretien avec sa supérieure directe, Madame B., laquelle, indisponible, lui a fixé rendez-vous pour le lendemain matin à 8 heures

Qu'après avoir entendu les explications de Madame B. pour justifier le maintien de la décision prise, Monsieur DE B. a quitté son bureau en indiquant son intention de rencontrer son N+2, Monsieur M.;

Que, vers dix heures, après avoir été aperçu par des agents d'entretien ayant constaté son comportement bizarre et nerveux, Monsieur DE B. a enjambé la rambarde et s'est jeté du troisième étage du bâtiment ;

Attendu, en premier lieu qu'au regard des pièces du dossier et des débats, le tribunal considère que la société RENAULT aurait dû avoir conscience du danger auquel Monsieur DE B. était exposé dans le cadre de son activité professionnelle

Attendu qu'il convient tout d'abord de relever à cet égard qu'au cours des mois qui ont précédé son décès, l'entourage professionnel de Monsieur DE B. a constaté un état d'inquiétude et d'anxiété croissantes chez ce dernier

Que les supérieurs hiérarchiques de Monsieur DE B. ont également perçu chez lui un changement de comportement, qualifié d' « inexplicable » et de « préoccupant » par Monsieur M. (N+2), Madame B. (N+1) déclarant quant à elle aux enquêteurs s'être aperçue que, depuis environ six mois, « *l'intéressé n'allait pas bien d'un point de vue santé, qu'il tournait en rond et avait quelque chose qui n'allait pas trop bien dans sa tête* », qu'il était « *anormalement stressé dans son travail et fragile psychologiquement* », qu'elle l'avait d'ailleurs interpellé à son retour des vacances de l'été 2006 sur d'éventuels problèmes personnels mais qu'il lui avait répondu que tout allait bien, quelle l'avait cependant trouvé inquiet quant à la qualité de son travail et avait alerté ses supérieurs

Qu'au cours des semaines qui ont précédé le suicide, l'amaigrissement important de Monsieur DE B. (8 kg en un mois et demi selon son épouse) a été remarqué par son entourage professionnel (Madame B., Monsieur T., Monsieur C.)

Que le matin de l'accident, Madame B. a constaté qu'en apprenant le maintien de la décision de refus de prolonger la durée de la formation au Brésil, Monsieur DE B. était au bord des larmes . attitude qu'elle avait déjà détectée précédemment chez la victime . ; qu'à l'issue de l'entretien, Madame B. a alerté sa hiérarchie de l'état préoccupant du salarié;

Attendu qu'il sera également observé qu'à la demande de sa hiérarchie, Monsieur DE B. avait, environ quinze jours avant son décès, été orienté vers le responsable des ressources humaines, Monsieur COTTEL, lequel, devant les craintes exprimées par le salarié d'une mutation, l'avait rassuré, tout en l'invitant à rencontrer l'assistante sociale ou le médecin du travail, ce qu'il avait refusé;

Attendu, par ailleurs que, depuis plusieurs mois, il avait été porté à la connaissance de sa hiérarchie que Monsieur DE B. rencontrait des difficultés dans l'exécution de son travail, ce qui avait amené Monsieur K. (N+3) à rencontrer plusieurs fois l'intéressé, lequel lui avait exprimé son mal être dans le poste qu'il occupait et son impression d'être dans une impasse dans l'évolution de sa carrière

Que Monsieur K. par ailleurs informé de difficultés de communication apparues entre Monsieur DE B. et Madame B. ainsi que Monsieur M. lui avait proposé de changer de Direction mais que celui ci avait décliné l'offre;

Attendu, enfin, que Monsieur DE B. était perçu par ses supérieurs et par son entourage professionnel comme très investi dans son activité professionnelle, ayant un tempérament anxieux, perfectionniste, voire obstiné, sans cesse en questionnement sur lui-même, occupant divers postes ne paraissant pas en adéquation avec ses aspirations, lesquelles ne lui semblaient pas prises en compte par sa hiérarchie;

Attendu qu'au vu de ces éléments, il apparaît que la détérioration progressive de l'équilibre psychologique de son salarié (qualifiée de « syndrome anxio-dépressif » par le Dr PALAZZI, psychiatre clinicien intervenant dans le cadre de l'expertise requise par le CHSCT après le décès de Monsieur DE B.) ne pouvait avoir échappé à la hiérarchie de Monsieur de B., laquelle, au demeurant, ne détenait pas d'élément d'information permettant de rattacher les troubles présentés par l'intéressé à des aspects de sa vie privée

Attendu que les rapports établis par l'inspecteur du travail les 5 juillet et 13 juillet 2007 confirment d'ailleurs que l'employeur avait connaissance de difficultés rencontrées dans l'activité professionnelle de Monsieur DE B., sa hiérarchie directe ayant fait état d'une dégradation de l'état de santé général de ce salarié (fatigue, nervosité, dépression) depuis quelques semaines ; que selon ces rapports, des acteurs nombreux ont détecté chez l'intéressé une phase d'alerte sans que l'employeur ne s'interroge et ne mette en oeuvre des mesures préventives au regard de l'organisation du travail pour ce salarié

Attendu, en outre, que selon les informations portées par Madame T. à la connaissance de l'enquêteur de la Caisse primaire d'assurance maladie et de l'inspecteur du travail Monsieur DE B. travaillait régulièrement à son domicile pour faire face à sa charge de travail, et que depuis son retour de vacances, il travaillait également la nuit, dormait et mangeait très peu ;

Qu'à cet égard, l'inspecteur du travail a relevé qu'au moment des faits, aucun document relatif à la durée du travail n'existait, ce qui ne permettait pas d'établir avec certitude que la charge de travail du salarié était proportionnée à sa durée de travail

Que l'augmentation de la charge de travail des salariés du TCR, pointée par le CHSCT réuni à l'issue du décès de Monsieur B., a été confirmée à l'enquêteur de la Caisse primaire d'assurance maladie par le docteur MORVAN, médecin du travail en charge du secteur dont relevait Monsieur DE B., qui avait déjà mentionné dans son rapport annuel 2004 qu'il fallait *« protéger les cadres contre eux-mêmes, car ce sont des personnels particulièrement investis qui parfois ne voient pas leurs propres limites »*;

Que, par ailleurs, dans son rapport annuel pour l'année 2006, le Dr BROCHARD, médecin du travail, indique, au titre des observations générales « *l'année 2006 a été marquée pour le TCR par un développement des projets entrant dans le cadre du contrat Renault 2009. (..) Cette évolution de l'entreprise a été source d'engagement supérieur de la part des collaborateurs qui expriment de façon constante une surcharge de travail parfois difficile à gérer parce que la prise en charge de plusieurs projets, surtout avec le développement de l'international, n'était pas la pratique habituelle (...)* »

Attendu, au demeurant, qu'outre les troubles manifestés par son salarié, la société RENAULT ne pouvait méconnaître la pression que comportait le travail effectué par Monsieur DE B., compte tenu de la situation particulière de l'entreprise à l'époque de l'accident;

Qu'il sera noté à cet égard que; lors de sa première audition par les services de police Madame B. a reconnu que Monsieur DE B. rencontrait de la pression dans l'exercice de son activité et que celle-ci était plus importante au moment de l'accident, en précisant ultérieurement qu'il s'agissait d'une pression « économique », se traduisant en particulier par des contraintes budgétaires plus strictes, entraînant des conséquences, notamment sur les conditions d'exécution de la mission que la victime devait effectuer au Brésil

Qu'il résulte ensuite du dossier que la pression rencontrée par Monsieur DE B. dans le cadre de son activité professionnelle était nécessairement inhérente au plan de relance, dit « Contrat 2009 », mis en place en février 2006 par la société RENAULT pour redresser la situation économique de l'entreprise et qui prévoyait le lancement de 26 nouveaux modèles en trois ans, comportant un triple engagement de qualité, rentabilité (6% de marge opérationnelle) et croissance (vente de 800.000 véhicules supplémentaires en 2009)

Qu'ainsi que le souligne l'expertise TECHNOLOGIA, un tel plan signifiait l'obligation de concevoir, développer et industrialiser deux fois plus de véhicules qu'auparavant, en moins de temps et avec le même personnel ;

Que Monsieur FAIVRE-DUBOZ, directeur du TCR de 2003 à 2007, a confirmé, lors de son audition par les services de police, que « *l'un des objectifs du contrat RENAULT 2009 était de baisser de 30 % les coûts de l'ingénierie et des développements des véhicules* », donnant l'exemple du véhicule « LOGAN », dont la construction s'effectuait désormais sans phase de prototype mais entièrement au moyen du numérique;

Qu'il est établi par le dossier que la réalisation de ces objectifs prioritairement quantitatifs a introduit une rupture stratégique dans le modèle productif du groupe RENAULT impliquant une forte adhésion des salariés, notamment de la part des cadres (Madame BERTHIFR confirmant à cet égard que la charge de travail assumée par les cadres de son équipe était due à la nécessité d'être performant), auxquels il était demandé de contribuer à la réussite de ce plan de relance par l'engagement d'obtenir un résultat au moins équivalent à celui de l'année précédente et de chercher à le dépasser

Attendu que l'exploitation, par le cabinet TECHNOLOGIA, d'un questionnaire renseigné par une proportion importante de salariés, a révélé que le pourcentage des salariés du TCR en situation de travail sous tension était relativement élevé (trois fois plus que la moyenne nationale en ce qui concerne les ingénieurs)) qu'une part importante des salariés du TOR paraissait en surcharge de travail, la plupart estimant beaucoup travailler pour certains y compris au domicile sans compensation ni temps de récupération suffisant;

Attendu que, selon l'inspecteur du travail, « *au-delà des informations sur la situation individuelle de Monsieur DE B., des indicateurs collectifs de mal être au travail étaient nécessairement connus de la direction* », le rédacteur énumérant plusieurs illustrations

Attendu, en conséquence, que, compte tenu de la forte exigence de rentabilité pesant sur l'ensemble des cadres du TCR du fait de la nouvelle politique menée par le groupe RENAULT, le constat, par la hiérarchie de Monsieur DE B., des signes de détérioration progressive de sa santé physique et de son équilibre psychologique aurait dû constituer, pour l'employeur, un signal d'alarme important et celui-ci aurait dès lors dû avoir conscience du danger auquel l'intéressé était exposé dans l'exercice de son activité professionnelle, ainsi que du risque de décompensation rapide qui pouvait en résulter;

Que compte tenu d'un grand désarroi manifesté par Monsieur DE B. le jour de son décès, l'hypothèse certes extrême d'un passage à l'acte aboutissant au suicide, ne pouvait toutefois être écartée par l'employeur, et ce d'autant plus que le TCR avait précédemment été le théâtre d'une tentative de suicide en septembre 2004 et d'un suicide en 2005

Attendu, en second lieu, qu'il ressort également du dossier et des débats que la société RENAULT n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver son salarié du risque qu'il encourait du fait de l'exercice de son activité professionnelle

Attendu en effet que, confrontés aux symptômes présentés par Monsieur DE B., ses responsables hiérarchiques, ont cherché à répondre aux difficultés du salarié en lui proposant alternativement, soit d'envisager un changement poste, soit de prendre une période de vacances, soit de contacter l'assistante sociale ou le médecin du travail, toutes ces propositions ayant été déclinées par l'intéressé, lequel tentait de banaliser ses difficultés et de rassurer ses interlocuteurs ;

Attendu cependant que les responsables de Monsieur DE B., qui ont informé les échelons successifs de leur hiérarchie, n'ont pas alerté le médecin du travail pour lui faire part de leur inquiétude concernant ce salarié, dont la dernière visite médicale remontait, au demeurant, au mois d'avril 2006

Qu'il convient de relever à cet égard que Madame MORVAN, médecin du travail du secteur chargé du suivi de Monsieur DE B., a indiqué que « *quand un DRH ou un hiérarchique a un souci ou une inquiétude avec un de leur personnel et qu'ils pensent qu'il relève du domaine médical, ils nous contactent et nous parlent du problème; ils ont toutes les latitudes pour le faire, et suivant la gravité du cas, c'est même une obligation* » ;

Qu'il sera, en effet, ici rappelé qu'aux termes de l'article R 241 49 111 du Code du Travail en vigueur à l'époque des faits (devenu l'article R 4624-18), «*le salarié bénéficie d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande*», permettant ainsi à l'employeur de saisir le médecin du travail à tout moment, notamment en cas d'urgence, aux fins de procéder à la visite d'un salarié présentant un problème relevant du domaine médical

Attendu qu'au cas présent, en s'abstenant de prendre contact avec le service de la médecine du travail en dépit de la gravité croissante des troubles manifestés par Monsieur DE B., la société RENAULT n'a pas pris les mesures spécifiques qui étaient à sa disposition aux fins de préserver son salarié des risques de décompensation psychologique auxquels son activité professionnelle exposait ce dernier;

Attendu, de surcroît, que le recours au médecin du travail s'imposait d'autant plus que les phénomènes de stress au travail étaient, au sein du TCR, exclusivement pris en compte dans le cadre de la médecine du travail ;

Que toutefois, une telle position outre qu'elle aboutit à aborder la problématique du stress par une approche prioritairement médicale, dont on peut supposer qu'elle risque d'intervenir tardivement au regard des éventuels signaux détectés n'est pas conforme aux prescriptions légales relatives à la prévention des risques par l'employeur ;

Attendu qu'il convient en effet de rappeler que l'article L.230-2 du Code du travail en vigueur lors des faits et devenu les articles L.4121-1 et L4121-2 dispose que :

«I le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formations ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

II. Le chef d'établissement met en œuvre les mesures prévues au / ci-dessus sur la base des principes généraux de prévention suivants :

g) 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 en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral [...]

h) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;»

Attendu, en outre, que, conformément au décret du 5 novembre 2001, portant création de l'article R230-1 du Code du travail, l'employeur doit transcrire les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, sur un document comportant un inventaire des risques dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement et actualisé chaque année

Qu'une circulaire du ministère de l'Emploi et de la Solidarité en date du 18 avril 2002 a fourni des précisions et préconisations méthodologiques aux fins d'application de ce décret et de mise en œuvre du document unique des risques, communément appelé « *document unique* »;

Attendu qu'il est constant que l'apport des connaissances dans les diverses disciplines ainsi que l'évolution des conditions de travail ont mis en évidence de nouveaux risques professionnels, parmi lesquels figurent les risques psychosociaux - tels le stress au travail ou le harcèlement moral - qui doivent dès lors figurer sur le document unique des risques et donner lieu aux mesures de prévention à caractère pluridisciplinaire préconisées par l'article L.230-2 II du Code du travail précité

Attendu que le tribunal relève à cet égard que jusqu'en 2008, les risques psychosociaux n'étaient pas mentionnés par la société RENAULT dans les risques énumérés par le *document unique* ;

Que la détection du stress était prise en compte par le biais de l'Observatoire Médical du Stress, de l'Anxiété et de la Dépression (OMSAD), mis en place en 1998 au sein de la société RENAULT ; que ce dispositif, constitué d'un questionnaire rempli par les salariés sur la base du volontariat à l'occasion de la visite médicale, visait à permettre au service de santé au travail de pouvoir dépister les troubles anxieux et ou dépressifs des salariés et d'évaluer leur niveau de stress

Attendu, cependant, que cet outil (au demeurant conditionné par le bon vouloir des salariés, ce qui en limite notablement la pertinence, comme l'a souligné l'expertise du cabinet TECHNOLOGIA) n'envisage que la dimension individuelle des troubles éventuellement présentés par les salariés, mais ne prend nullement en compte l'aspect collectif de l'organisation du travail, voire de management, en tant que situation susceptible, potentiellement, d'engendrer des dysfonctionnements porteurs de souffrances pour les salariés;

Attendu qu'interrogée à ce sujet, Madame MORVAN, médecin du travail, a confirmé que : «*si les gens remplissent le test avec honnêteté à titre individuel, c'est fiable, mais d'un point de vue collectif pour évaluer le niveau de stress général dans l'entreprise, [elle serait] plus réservée*»;

Que l'expertise TECHNOLOGIA a confirmé que le *document unique* du CHSCT n°2 n'intégrait pas le risque lié au stress, au même titre que les autres risques, et ne prenait pas suffisamment en compte toutes les dimensions du travail, et particulièrement celle directement en lien avec l'individu

Que, ce faisant, la société RENAULT, s'agissant des risques psychosociaux, n'a pas pris les mesures de prévention collective prescrites par la loi, alors que celles-ci étaient prioritaires au regard des mesures à caractère individuel, conformément aux prescriptions de l'article L.230-2 ancien du Code du travail précité

Attendu qu'il convient, au demeurant, d'observer qu'avant de mettre en place le plan de relance 2009, comportant des méthodes de travail en rupture nette avec les précédentes, marquant la forte prévalence des objectifs quantitatifs au regard des critères qualitatifs, dans un contexte de forte concurrence internationale, il appartenait à la société RENAULT de valider les capacités d'adaptation de ses personnels et, dans

tous les cas, d'accompagner, par des mesures de management appropriées, les répercussions inévitablement engendrées sur la santé mentale des salariés du fait de la nouvelle organisation du travail

Qu'en tout état de cause, compte tenu de son importance, de son organisation, des moyens dont elle était dotée, la société RENAULT ne pouvait méconnaître les obligations légales relatives à la prévention collective des risques psychosociaux (ainsi qu'en atteste le procès verbal de la réunion du CHSCT du 23 novembre 2006, rapportant l'intervention de Monsieur PEYTAVIN, ingénieur représentant le service « Conditions de Travail », qui se réfère à « l'approche méthodologique » de la circulaire de la Direction du Travail en date du 18 avril 2002 précitée)

Attendu qu'il s'infère, enfin, des pièces produites aux débats que l'absence d'intégration des risques psychosociaux dans le *document unique* des risques relevait bien d'un choix de la société RENAULT de déléguer la prise en compte de ces risques au service de la médecine du travail, choix régulièrement réaffirmé en dépit des questionnements réitérés au cours des réunions des huit CHSCT du TCR (dont l'analyse des procès-verbaux figure au dossier) et provenant notamment

- de l'inspectrice du travail, le tribunal relevant à cet égard

- que le 21 janvier 2003, celle-ci a demandé au CHSCT n°1 l'établissement de fiches sur « l'ambiance au travail », lesquelles ont été créées comme outil de management mais ont ensuite été abandonnées « par défaut de résultat pertinent pour aider la hiérarchie »

- que le 23 septembre 2004, à la demande de la même inspectrice du travail relative à l'intégration du stress dans le *document unique* des risques, il lui a été répondu par la négative, puisque le suivi du stress relevait de la compétence de la médecine du travail que nonobstant la décision, lors de ce CHSCT, de joindre une fiche intitulée « stress » au *document unique*, aucune suite n'y a été donnée;

- des représentants du personnel présents aux CHSCT du TCR, lesquels ont régulièrement sollicité l'intégration des risques psychosociaux et particulièrement la prévention du stress dans l'évaluation des risques professionnels (CHSCT n°2 des 8 juillet 2005, 7 juin 2006 et 26 septembre 2006, CHSCT n°7 du 3 octobre 2006), les intéressés se voyant opposer un refus, soit par le médecin du travail, soit par le représentant du service « Conditions de Travail », au motif que le stress ne pouvait être répertorié dans l'évaluation des risques, en ce qu'il ne constituait pas un risque mais la conséquence d'un événement (CHSCT n°7 du 16 mai 2006 et 22 juin 2006) et que le suivi du stress relevait de la médecine du travail, laquelle mettait en œuvre les actions proposées par l'O.M.S.A.D

Attendu qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que la société RENAULT avait ou aurait dû avoir conscience du risque auquel Monsieur DE B. était exposé du fait de son activité professionnelle et qu'en recherchant, pour répondre aux difficultés rencontrées par son salarié, essentiellement des solutions en termes de mobilité professionnelle ou de délégation de compétence vers la médecine du travail, l'employeur n'a pas pris les mesures qui s'imposaient pour le protéger de celui-ci, tant sur le plan individuel que collectif, en l'absence de mesures appropriées pour détecter, au titre des risques psychosociaux, les facteurs de stress rencontrés par ses salariés

Que la société RENAULT a, de ce fait, engagé sa responsabilité au titre de la faute inexcusable

Attendu qu'en application des articles L.452-1 et suivants du Code de la sécurité sociale, le constat de la faute inexcusable de l'employeur ouvre droit, au profit des ayants droit de la victime décédée, à la réparation de leur préjudice moral ;

Qu'en l'espèce, il y a lieu d'allouer à Madame T. la somme de 1 € qu'elle sollicite de ce chef pour elle-même et son fils mineur ;

Attendu qu'il convient également d'octroyer à Madame T. la somme de 3.000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Attendu qu'il n'y a pas lieu, en équité, de prononcer l'exécution provisoire de la présente décision

PAR CES MOTIFS

Dit que la société RENAULT, en sa qualité d'employeur de Monsieur Antonio DE B., a commis une faute inexcusable à l'origine de l'accident mortel dont Monsieur DE B. s'est vu victime le 20 octobre 2006

Fixe au maximum la majoration de la rente allouée à Madame T. et à son fils mineur ;

Condamne la société RENAULT à payer à Madame T. ainsi qu'à son fils mineur R. DE B. T. la somme de 1 € en réparation de leur préjudice moral ;

Condamne la société RENAULT à payer à Madame T. la somme de 3.000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire

Dit que tout appel de la présente décision doit à peine de forclusion, être interjeté dans le mois de la réception de sa notification.

LA SECRÉTAIRE

LE PRÉSIDENT