

SA RENAULT en la personne
de son représentant légal,
CAISSE PRIMAIRE
D'ASSURANCE MALADIE
YVELINES

MISSION NATIONALE DE
CONTROLE ET D'AUDIT
DES ORGANISMES DE
SECURITE SOCIALE

MISSION NATIONALE DE CONTROLE ET D'AUDIT DES
ORGANISMES DE SECURITE SOCIALE

58-62 rue Mouzaïa
75935 PARIS CEDEX 19
non représentée

PARTIE INTERVENANTE

le :

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue le 13 Mars 2012, en audience publique, devant la cour
composée de :

Madame Jeanne MININI, Président
Madame Sabine FAIVRE, conseiller,
Madame Catherine ROUAUD-FOLLIARD, Conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Mme Sabrina NIETRZEBA-CARLESSO

EXPOSÉ DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

M. M _____, père de H _____ MM. _____ frères de H _____
Mme _____ soeur de H _____ ont régulièrement relevé
appel du jugement rendu le 18 novembre 2010 par le tribunal des affaires de sécurité sociale de
Versailles qui, dans l'instance engagée contre la société Renault postérieurement au décès de
H _____ survenu entre le 22 et le 24 janvier 2007, a :

- sur la recevabilité des actions engagées :

- _____ déclaré MM. _____ irrecevables faute de
qualité à agir en leur nom personnel en réparation d'un préjudice moral compte
tenu des dispositions restrictives des articles L.452-1 et suivants du code de la
sécurité sociale,
- _____ déclaré M. M _____ père du défunt, recevable à agir en son nom personnel
tendant à la réparation de son préjudice moral,
- _____ déclaré les consorts _____ recevables à agir au titre de l'action successorale pour
obtenir la réparation du préjudice moral du défunt,

- sur le fond du litige : dit que la société Renault n'a commis aucune faute inexcusable à l'origine
du décès de H _____ et débouté en conséquence les consorts _____ de leurs demandes
indemnitaires et au titre des frais de procédure.

* * * *

H _____, né le 25 avril 1962, avait été initialement engagé par la société Renault le 24 mars
1986 en qualité de technicien de maintenance et affecté sur le site du Mans. Après avoir obtenu
un BTS en informatique industrielle, il a occupé les fonctions de développeur.
En août 2000, il a intégré le Technocentre de Guyancourt et plus particulièrement la direction
informatique en qualité de technicien informatique.

A compter du 1^{er} novembre 2005, il a intégré la DMC (direction des méthodes de conception) au
sein d'une UET où il a été placé, en qualité de technicien documentation d'études, sous l'autorité
de MM. Decamps, Lalande et Cadeau. L'intégration de H _____ au sein de cette nouvelle
direction s'étant révélée très difficile, la société Renault l'a affecté à compter du mois d'octobre
2006, postérieurement à son hospitalisation suite à une dépression, à un poste de gestionnaire de
données techniques toujours au sein de la même direction et sous l'autorité des mêmes supérieurs
hiérarchiques.

Dans la journée du 24 janvier 2007 H _____ a été retrouvé noyé dans un étang se situant en
dehors de l'enceinte de sécurité du Technocentre mais en un lieu appartenant à la société Renault.

Les investigations médicales ont permis de conclure à un suicide par noyade.

La société Renault a procédé à une déclaration d'accident du travail en formulant des réserves
concernant le lien entre le suicide et le travail. Après enquête et sur recours formulé par M.
_____ père de H _____, la commission de recours amiable de la caisse primaire
d'assurance maladie des Yvelines a reconnu le suicide au titre de la législation professionnelle.
Postérieurement M. _____ a fait convoquer la société Renault afin de voir reconnaître sa
faute inexcusable à l'origine du décès de son fils. MM _____ ainsi que
_____ se sont joints à l'instance.

En l'absence de conciliation, le tribunal des affaires de sécurité sociale de Versailles a été saisi et
a rendu la décision frappée d'appel.

* * *

Vu les conclusions déposées et développées oralement à l'audience du 13 mars 2012 par lesquelles

demandent à la cour d'infirmier le jugement déféré et de dire que l'accident du travail dont a été victime H est la conséquence de la faute inexcusable de son employeur, la société Renault. Ils ont sollicité en conséquence l'indemnisation de leurs préjudices :

- au titre de l'action successorale (souffrance morale endurée par le défunt et ayant conduit à son suicide) : 200 000 euros,
- au titre de la réparation du préjudice moral subi par M. père : 100 000 euros.

Enfin ils ont sollicité chacun la somme de 1 600 euros au titre des frais de procédure exposés pour la défense de leurs intérêts.

A titre principal, ils invoquent la faute inexcusable de droit en application de l'article L.4131-4 du code du travail en faisant observer que malgré les différentes alertes effectuées après le décès d'Antonio de Barros (autre salarié s'étant donné la mort sur le Technocentre le 20 octobre 2006), la société Renault n'a pris aucune mesure effective pour prévenir d'autres suicides, cette inaction ayant permis ou facilité le suicide de H en janvier 2007.

A titre subsidiaire, ils estiment rapporter la preuve que la société Renault aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé H et n'a pas pris les mesures pour assurer sa sécurité. Ils rappellent que H a rencontré de graves difficultés pour s'intégrer dès le mois de novembre 2005 à ses nouvelles fonctions sous l'autorité de M. Descamps dès lors qu'aucune formation n'a pu lui être dispensée alors qu'à la même période l'augmentation du travail liée à la mise en place du plan de relance 2009 l'a placé dans une situation de stress intense ayant entraîné son hospitalisation pour dépression du 14 au 28 mai 2006. Ils observent que malgré les préconisations du médecin du travail conseillant son changement de poste, H n'a obtenu une nouvelle affectation qu'en octobre 2006 et au sein d'une équipe où il n'a pu à nouveau réussir une intégration, mettant fin à ses jours après un entretien d'évaluation l'ayant placé à nouveau dans une situation inextricable.

font valoir que les différentes enquêtes réalisées par l'organisme social, l'inspection du travail et les services de police sur instructions du parquet de Versailles ont mis en évidence les problèmes graves rencontrés par H de novembre 2005 à janvier 2007 alors que la société Renault n'a pris aucune mesure propre à préserver la santé physique et mentale de ce salarié comme des autres salariés de l'entreprise (aucun contrôle des horaires effectués n'étant pratiqué alors que les dépassements étaient constants et s'imposaient en l'état de la charge de travail confiée - aucune mesure destinée à prévenir les risques psycho-sociaux n'ayant été mise en oeuvre malgré les obligations imposées par le code du travail et les injonctions du CHSCT et des médecins du travail - maintien en sous effectif des équipes et du personnel de santé).

estiment donc en conclusion que le geste de H est bien le résultat d'une exposition collective des salariés à un risque anormal causé tout à la fois par l'organisation du travail, le non respect presque systématique des règles relatives à la durée du travail et au repos quotidien, l'absence d'évaluation sincère et sérieuse des risques psycho-sociaux malgré les connaissances acquises en la matière depuis plus de 20 ans et enfin par le défaut de mise en oeuvre de mesures de prévention de nature à réduire le risque encouru. Ils relèvent que le geste de H est la traduction sur le plan individuel des pressions et du stress intolérables auxquels étaient soumis en 2006 et 2007 les salariés du Technocentre.

La société Renault a conclu à la confirmation du jugement déféré en ce qu'il a débouté les consorts de leurs demandes tendant à voir reconnaître l'existence d'une faute inexcusable à l'origine du décès de H. Pour le cas où cette faute inexcusable serait reconnue, la société Renault entend voir les consorts déboutés de leurs demandes au titre de l'action successorale et sollicite la réduction de l'indemnisation du préjudice moral subi par M. dans de plus justes proportions.

La société Renault conteste tout d'abord toute application d'une présomption légale de la faute inexcusable au cas présent dès lors que ni H ni un membre du CHSCT n'a, à un moment ou à un autre, attiré l'attention de l'entreprise sur un risque particulier de suicide qui serait lié aux conditions de travail de ce salarié.

En ce qui concerne la preuve d'une faute inexcusable, la société Renault fait observer :

- qu'elle ne pouvait avoir conscience d'un danger auquel était exposé H [redacted] dès lors que l'acte désespéré de celui-ci trouve sa source dans un ensemble de facteurs inhérents à sa personne et n'a pas été causé par ses conditions de travail telles qu'elles avaient été organisées,
- qu'au contraire, après avoir pris conscience des difficultés rencontrées par H [redacted] dans le premier poste occupé du fait de l'absence de formation suffisante dispensée, elle a mis en oeuvre les préconisations du médecin du travail et a affecté ce salarié sur un poste moins important où il a rencontré moins de stress et plus de convivialité au sein de la nouvelle équipe, ayant permis d'ailleurs qu'il retrouve une certaine qualité de vie au travail attestée par ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques,
- que plus généralement elle a mis en place au sein de ses structures des mesures de prévention des risques psycho-sociaux (notamment l'observatoire médical de l'anxiété, du stress et de la dépression -OMSAD- tenu par les services de santé au travail), tout en faisant observer qu'en 2006, la question de l'évaluation des risques psycho-sociaux n'avait pas la même intensité.

La caisse primaire d'assurance maladie des Yvelines a précisé s'en rapporter à justice sur la faute inexcusable de la société Renault. Pour le cas où la cour reconnaîtrait la faute inexcusable de la société Renault à l'origine du décès de H [redacted] elle estime qu'elle ne doit faire l'avance que des seuls postes de préjudices limitativement énumérés par l'article L.452-3 du code de la sécurité sociale.

Régulièrement convoquée, la Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale n'est ni présente ni représentée.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie, pour l'exposé plus complet des moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience du 13 mars 2012.

MOTIFS DE LA DÉCISION

1- sur le bénéfice de la faute inexcusable de droit

Considérant qu'en application de l'article L.4131-4 du code du travail "*le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L.452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé*";

Considérant que si à la suite d'un premier suicide survenu au sein du Technocentre (suicide d' [redacted] survenu le 20 octobre 2006) l'attention de la société Renault a été attirée sur la nécessité de prendre en compte les risques psycho-sociaux afin d'éviter d'autres situations pouvant conduire aux mêmes actes désespérés, il convient toutefois de relever qu'en 2006 les réflexions conduites devant le CHSCT étaient plutôt imprécises et n'ont évolué que postérieurement à la désignation de la société Technologia chargée de fournir les explications et les interprétations nécessaires à la mise en place de mesures efficaces en matière de prévention des risques psycho-sociaux et des suicides en particulier ; qu'ainsi en 2006 et au début de l'année 2007 ni H [redacted] ni un membre du CHSCT n'avaient signalé la réalité des difficultés graves rencontrées par ce salarié dans l'exécution de ses fonctions pouvant entraîner l'apparition de risques psychologiques susceptibles de conduire à un nouveau suicide au sein de l'entreprise ; qu'en conséquence l'application des dispositions légales précitées ne peut être retenue ;

2- sur la preuve d'une faute inexcusable

Considérant qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail ; que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens des dispositions de l'article L.452-1 du code de la sécurité sociale, 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 ; qu'il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié ; qu'il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage ; qu'enfin c'est au salarié ou à ses ayants droit qui s'estiment créanciers de l'obligation de démontrer que le résultat n'a pas été atteint ; qu'ainsi ils doivent caractériser la conscience du danger de l'employeur et l'absence de mesures de protection;

Considérant au cas présent qu'il résulte des investigations effectuées au cours des enquêtes réalisées par la caisse primaire d'assurance maladie, l'inspection du travail et les services du commissariat de police de Versailles sur instructions du parquet :

- que H a, dès son arrivée au sein de la direction des méthodes de conception (DMC) sous l'autorité directe de M. Descamps où il a occupé le poste de technicien de documentation d'études, rencontré de graves difficultés pour assurer ses fonctions dès lors qu'il n'avait pas les connaissances requises (ayant antérieurement occupé un poste de technicien informatique) et que l'équipe en place n'a pu assurer la formation initialement prévue pendant plusieurs mois du fait du départ précipité de la personne en charge de lui fournir les informations nécessaires et de lui assurer un accompagnement,
- que cette situation a provoqué chez H un profond désarroi se traduisant par les courriels échangés avec les membres de son équipe et son supérieur hiérarchique par lesquels il sollicitait sans cesse l'aide nécessaire lui permettant d'effectuer les missions confiées dans les temps impartis,
- que cette situation a entraîné l'hospitalisation de H pour troubles dépressifs sévères (lui-même ayant fait appel aux services de police depuis son domicile le 14 mai 2006 à 19 heures 30 aux fins d'éviter de mettre sa vie en danger, provoquant son hospitalisation immédiate pendant quinze jours), son supérieur hiérarchique étant alors parfaitement informé des conséquences du manque de soutien prodigué à son subordonné depuis plus de six mois,
- que malgré l'insistance de H à changer d'affectation et malgré les préconisations du médecin du travail en date du 29 mai 2006 (le salarié ayant été déclaré apte à la reprise mais avec un changement de poste pour un poste moins stressant à envisager à moyen terme), une nouvelle affectation ne sera effective que plusieurs mois plus tard, soit en octobre 2006, H étant, pendant cette période intermédiaire, laissé à son premier poste sans aucune amélioration de ses conditions de travail,
- qu'en octobre 2006 à la prise de ses nouvelles fonctions au sein de la même direction et sous l'autorité du même supérieur hiérarchique mais au poste de gestionnaire de données techniques (réalisation de contrôles des plans), H n'a toujours pas bénéficié d'une réelle formation, étant simplement assisté dans l'exécution de son travail par un collègue en charge des mêmes fonctions (M. Desharbes qui n'a pour autant obtenu aucune réduction de son activité professionnelle en contrepartie de la formation dispensée à H),
- que H a participé au début du mois de janvier 2007 puis plus particulièrement le vendredi 19 janvier 2007 à un entretien d'évaluation de son activité professionnelle effectuée au cours de l'année 2006 au cours duquel ses difficultés passées ont été rappelées sans pour autant être stigmatisées (H rencontrant à cette occasion son nouveau supérieur hiérarchique après le départ annoncé de M. Descamps),

- que H a quitté son poste de travail le lundi 22 janvier 2007 en fin d'après-midi (à 19 heures 42 selon le relevé de pointage de son badge) et s'est dirigé vers le plan d'eau jouxtant le Technocentre où il s'est noyé (laissant à son poste de travail ses effets personnels, ce qui a attiré l'attention de ses collègues de travail et provoqué les recherches le mercredi 24 janvier puis la découverte du corps sans vie par les services de sécurité du site),

Considérant que la société Renault admet que les conditions d'exécution par H de ses nouvelles fonctions auprès de la DMC (direction des méthodes de conception) de novembre 2005 à mai 2006 ont été très difficiles en l'absence de formation préalable alors que, concomitamment, il a été exigé de ce salarié qu'il remplisse les objectifs fixés et notamment les objectifs beaucoup plus contraignants résultant de l'application du plan de relance 2009 (les auditions de ses supérieurs hiérarchiques ayant souligné que le nombre des spécifications exigées de l'ensemble

de l'équipe étaient plus nombreuses) ; qu'à cet égard le supérieur hiérarchique direct de H
- M. Descamps- a admis qu'il avait bien constaté, dès les premiers mois d'affectation de H dans son équipe, que celui-ci n'avait ni les connaissances requises en raison du manque préalable de formation ni même les qualités exigées pour l'exercice de fonctions nécessitant de nombreux contacts avec les divers intervenants dès lors que ce collaborateur, dont la rigueur dans le travail était appréciée, était plutôt connu comme timide et réservé dans ses relations avec les autres ; que malgré ces constatations et l'information ultérieure donnée par H lui-même sur son hospitalisation de quinze jours en mai 2006 due à un niveau de stress devenu insurmontable, aucune modification n'a été apportée à ses conditions de travail dans l'attente d'une nouvelle affectation qui n'a été effective qu'en octobre 2006 ;

Considérant qu'en ayant soumis pendant plusieurs mois H à des conditions de travail qualifiées d'anormales en raison de l'inadéquation entre les compétences de ce salarié et les exigences induites par les nouvelles fonctions confiées, la société Renault avait nécessairement conscience des risques psychologiques auxquels était exposés ce salarié, principalement après son hospitalisation consécutive à une souffrance au travail ; qu'il convient toutefois de souligner que la société Renault ne peut invoquer une fragilité psychologique chez H du seul fait d'une période dépressive avec idées suicidaires révélées avant même son embauche en 1986 dès lors qu'aucun élément recueilli au cours des enquêtes n'a mis en évidence l'existence de troubles psychologiques pendant toute la durée d'exécution du contrat de travail, seules les difficultés nouvelles rencontrées depuis novembre 2005 ayant placé H dans une situation de stress intense que lui-même, dans les écrits retrouvés à son domicile, a qualifié de "stress négatif" du fait de l'obligation qui lui était faite de devoir fournir un travail pour lequel il n'avait pas encore acquis les connaissances indispensables, toujours dans l'urgence et sans pouvoir obtenir aucune aide ni de son supérieur hiérarchique ni de ses collègues de travail ;

Considérant enfin que la société Renault n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver H du danger auquel il était exposé en raison de la pénibilité avérée de ses conditions de travail et de la dégradation continue de celles-ci ; qu'en effet, même si l'avis du médecin du travail faisait état de la nécessité d'un changement de poste "à moyen terme", il convient de relever que l'hospitalisation de H pour des troubles psychologiques sévères aurait dû inciter son employeur à ne pas différer anormalement le changement d'affectation ; qu'à cet égard il est établi que H a dû attendre encore plusieurs mois avant d'obtenir une nouvelle affectation en octobre 2006 tout en restant au sein de la même direction et sous la subordination des mêmes supérieurs hiérarchiques sans aucune aide ou soutien apportés ; que de même, si le nouveau poste confié a placé H dans des conditions de travail moins stressantes, il convient cependant de relever que dans le cadre de ses nouvelles attributions ce salarié n'a pu bénéficier d'aucune réelle formation puisqu'il résulte des enquêtes réalisées qu'il a simplement été accompagné dans son travail par un autre collaborateur en charge des mêmes fonctions (sans réduction d'activité compensant cette aide ponctuelle), ce qui, à nouveau, a pu être considéré par H comme la persistance de ses mauvaises conditions de travail depuis son arrivée en novembre 2005 au sein de la DMC ; qu'enfin, il convient de relever que les supérieurs hiérarchiques de H n'ont jamais réellement cherché à améliorer ses conditions de travail et n'ont jamais contrôlé ses horaires de travail qui, selon les relevés effectués par l'inspection du travail (soit de 10 à 12 heures par jour en janvier 2007), présentaient un caractère excessif ou en toute hypothèse non adapté aux nouvelles fonctions confiées, ce qui révélait à l'évidence une incapacité de ce salarié à assurer l'exécution de ses nouvelles attributions dans des conditions satisfaisantes et respectant l'exigence d'un repos quotidien suffisant ;

Considérant en conclusion qu'il convient d'infirmier le jugement déferé et de dire que le décès de H est dû à la faute inexcusable de la société Renault ;

3- sur l'indemnisation des préjudices

Considérant que les ayants droit, au sens de l'article L.452-3 du code de la sécurité sociale, d'une victime décédée des suites d'un accident du travail dû à la faute inexcusable de son employeur sont recevables à exercer, outre l'action en réparation de leurs propres préjudices, l'action en réparation du préjudice subi personnellement par la victime ;

Considérant qu'en leurs qualités d'ayants droit de H [nom] son père, ses frères et [nom], sa soeur, sollicitent dans le cadre de l'action successorale l'indemnisation du préjudice personnel subi par H [nom] au titre des souffrances endurées et l'ayant conduit à mettre fin à sa vie en l'absence d'autre issue possible;

Considérant que le maintien pendant de nombreux mois de H [nom] dans des conditions de travail totalement inadaptées à ses compétences, y compris après l'alerte grave constituée par son hospitalisation motivée par un stress intense ressenti dans l'exécution quotidienne de ses nouvelles fonctions, a provoqué chez ce salarié une souffrance l'ayant conduit à envisager de mettre un terme à sa vie en l'absence de toute marque de soutien efficace de la part de son employeur ; que de même la préparation par H [nom] de son suicide dès le lundi 22 janvier 2007 à la fin de sa journée de travail [abandon de ses affaires personnelles à son poste de travail et de son véhicule automobile sur l'aire de stationnement - accès obtenu, après plusieurs tentatives infructueuses, à une sortie du Technocentre en direction du plan d'eau] vient conforter l'intensité de cette souffrance endurée que seule la mort était susceptible de faire disparaître ; qu'ainsi la souffrance au travail de H [nom] est caractérisée avant son décès ; qu'en conséquence au titre de l'action successorale, la cour reçoit les consorts [nom] en leurs demandes et fixe l'indemnisation due à chacun d'eux à la somme de 5 000 euros ;

Considérant qu'en sa qualité d'ascendant, M. [nom] père de H [nom] peut prétendre en outre à la réparation de son préjudice moral ; qu'il est établi que [nom], célibataire, rendait souvent visite à son père et qu'il entretenait de manière constante de très bonnes relations avec sa famille ; que dans ces conditions la perte brutale de son fils a occasionné un préjudice important à M. [nom] ; qu'ainsi la cour fixe le montant de la réparation à la somme de 30 000 euros ;

PAR CES MOTIFS

Statuant par mise à disposition au greffe et par décision réputée contradictoire,

INFIRME le jugement rendu le 18 novembre 2010 par le tribunal des affaires de sécurité sociale de Versailles,

DIT que le décès de H [nom] est dû à la faute inexcusable de son employeur, la société Renault,

FIXE la réparation du préjudice moral subi par M. [nom] à la somme de 30 000 euros,

FIXE la réparation des préjudices au titre de l'action successorale pour chacun des ayants droit à la somme de 5 000 euros,

DIT que la caisse primaire d'assurance maladie des Yvelines fera l'avance des indemnisations ainsi fixées et en récupérera les montants auprès de la société Renault,

CONDAMNE la société Renault à verser à chacun des ayants droit de H [nom] la somme de 800 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Arrêt prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues par l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile et signé par Madame Jeanne MININI, président et Madame Sabrina NIETRZEBA-CARLESSO, greffier auquel le magistrat signataire a rendu la minute.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT