

Préjudice d'anxiété : « Il y aura une potentialité de procès dans tous les secteurs »

Tout salarié exposé à des substances toxiques ou nocives peut demander réparation de son préjudice d'anxiété de développer une pathologie. Explications.

Par Laurence Neuer

Publié le 19/09/2019 à 16:00 | [Le Point.fr](http://LePoint.fr)



C'est une première. Tout salarié exposé à des produits toxiques ou nocifs susceptibles d'entraîner des maladies graves peut désormais demander réparation au titre de son préjudice d'anxiété, lequel n'est plus réservé aux seuls travailleurs de l'amiante. Le 11 septembre 2019, la Cour de cassation a en effet jugé que « 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 ».

Dans cette affaire, quelque 700 mineurs des houillères du bassin de Lorraine (HBL) avaient fait valoir en justice leur préjudice d'anxiété résultant de l'exposition à diverses substances toxiques (poussière de silice, hydrocarbures polycycliques...) au

cours de leur carrière. Ils déploraient notamment la qualité et l'insuffisance des masques individuels fournis par leur employeur. La Cour de cassation a estimé que ce dernier ne démontrait pas avoir mis en place des mesures suffisantes pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Dans quels cas un salarié peut-il réclamer des indemnités pour « anxiété » liée à l'exposition à des substances toxiques ? Quel est le périmètre de ce « nouveau » préjudice d'anxiété ? Que risquent les employeurs et doivent-ils redouter de lourdes condamnations ? Les réponses de Me Camille-Frédéric Pradel, avocat spécialiste de droit du travail

Le Point : La justice a progressivement élargi le périmètre du préjudice d'anxiété. A-t-elle ouvert la boîte de Pandore des demandes en indemnisation ?

Camille-Frédéric Pradel : Le « préjudice d'anxiété » a été créé par la jurisprudence en 2010 pour indemniser les salariés qui, sans avoir déclaré de pathologie, subissaient un préjudice lié à « l'inquiétude permanente face aux risques de déclaration, à tout moment, d'une maladie liée à l'amiante ». Il s'agit ici d'un préjudice théorique qui est la potentialité de déclencher une maladie. Le périmètre de ce préjudice était très restreint : seuls les salariés d'établissements inscrits sur des listes ouvrant droit à la « préretraite amiante » pouvaient s'en prévaloir. En avril 2019, la Cour de cassation a étendu l'indemnisation de ce préjudice d'anxiété à tous les travailleurs exposés à l'amiante.

Depuis le 11 septembre 2019, elle reconnaît que le préjudice d'anxiété peut résulter d'une exposition à une substance toxique autre que de l'amiante. En outre, l'indemnisation peut être sollicitée dès que l'exposition est démontrée et génère un risque médical différé. Cette extension du préjudice d'anxiété avait été annoncée dans de précédents arrêts. C'est désormais bien l'ensemble des expositions à des substances nocives ou toxiques qui peut justifier des actions judiciaires...

Quel est le degré de l'« exposition » pouvant justifier des poursuites en justice ?

Pour l'instant, la jurisprudence ne fixe pas de cadre clair. On ne sait pas quels sont le degré d'exposition et l'intensité qui justifieraient une action en justice. Ce sont les procès à venir qui forgeront les règles applicables. Reste qu'une telle incertitude n'est pas acceptable, ni pour les salariés ni pour les employeurs. Des secteurs économiques entiers, qui offrent des emplois en France, sont désormais menacés. Il me semble indispensable que les pouvoirs publics se saisissent de la question. Ils le feront d'ailleurs, comme ils l'ont fait pour l'amiante. Mais quand ? Dans cinq ans ? Ce serait déjà trop tard.

Quelles preuves le salarié doit-il fournir pour obtenir réparation de son préjudice ?

Le salarié devra démontrer que l'employeur n'a pas respecté ses obligations au titre de l'obligation de sécurité. Jusqu'à présent, la Cour de cassation s'est contentée d'attestations établies par les salariés demandeurs. Mais, face aux procès massifs qui s'annoncent, la haute juridiction devra exiger des preuves beaucoup plus fiables, comme des documents émanant de la médecine du travail, ou de l'inspection du travail, mais aussi des données scientifiques disponibles.

Le préjudice d'anxiété porte-t-il nécessairement sur des expositions passées ? Qu'en est-il des expositions actuelles ?

Un salarié peut bien entendu agir au titre d'expositions nocives passées. Il peut aussi agir au titre d'une exposition actuelle. À cet égard, les ordonnances Macron de 2017 ont supprimé l'obligation de suivi individuel de l'exposition aux agents chimiques dangereux. Or ce suivi individuel aurait pu établir la réalité de l'exposition, rassurer chacun, et parfois couper court à tout procès. Il va donc falloir reconstituer les expositions.

Le préjudice d'anxiété est-il relatif à des expositions à des substances exclusivement cancérigènes ?

Non. La jurisprudence ne limite pas le préjudice d'anxiété aux expositions à des substances cancérigènes. Il y aura aussi des demandes liées aux expositions aux substances mutagènes ou toxiques pour la reproduction, parce que ces substances, comme les substances cancérigènes, génèrent aussi un risque médical différé, et donc potentiellement une anxiété liée à ce risque.

Ce préjudice d'anxiété a aussi été retenu en dehors d'un contexte de relation de travail, dans l'affaire du Mediator. En 2016, le tribunal de grande instance de Nanterre avait estimé que « l'exposition au risque, même faible, de développer une valvulopathie ou de l'hypertension artérielle pulmonaire peut générer une angoisse constitutive d'un préjudice réparable chez les patients ayant pris du Mediator ».

Il est bien entendu absolument indispensable de prévenir de telles expositions, si nocives pour la santé. Les employeurs, en France, s'emploient à appliquer des règles sanitaires très strictes, organisées par le Code du travail.

Quelles sont les preuves que l'employeur doit apporter pour démontrer qu'il a bien mis en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de ses salariés ?

La Cour de cassation cite deux articles du Code du travail qui retranscrivent les grands principes de prévention des risques professionnels.

L'employeur doit établir et conserver la trace écrite de toutes les démarches entreprises. La première d'entre elles porte sur l'évaluation du risque auquel le salarié est potentiellement exposé. Cette évaluation a-t-elle été documentée ? Ensuite, ce sont des règles très précises, pour chaque situation, qui sont énoncées par la réglementation.

Des actions de groupe ou class actions peuvent-elles être engagées sur la base du préjudice d'anxiété ?

Les actions menées au titre du préjudice d'anxiété impliquent souvent plusieurs centaines d'anciens salariés d'un même site industriel. En cela, ce type de procès peut être comparé avec les actions de groupe. Pour autant, chaque salarié porte bien un procès qui lui est propre, et invoque l'existence de préjudices personnels.

Il y a désormais une potentialité de procès dans tous les secteurs, à commencer par celui de l'industrie.

**Lire aussi Pollution de l'air : vers une multiplication des procédures
et Éco-anxiété : ce nouveau préjudice qui fait chauffer les prétoires**

[Reportages, analyses, enquêtes, débats. Accédez à l'intégralité des contenus du Point >>](#)