MINUTE N° : 21/610

TRIBUNAL JUDICIAIRE DE LYON
POLE SOCIAL - CONTENTIEUX GENERAL

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Extrait des minutes du Tribunal judiciaire
de Lyon, département du Rhône
REPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT DU : 29 Mars 2021

MAGISTRAT : Madame Florence AUGIER
ASSESSEURS : M. Albert SEVERAN, assesseur collège employeur
M. Guy PARISOT, assesseur collège salarié

assistés lors des débats et du prononcé du jugement par
Madame Sandra BOUSSARIE, greffier

DÉBATS : tenus en audience publique le 05 Octobre 2020
PRONONCE : jugement rendu le 29 Mars 2021 par le même magistrat

NUMÉRO RG : **N° RG 18/02345 - N° Portalis DB2H-W-B7C-TCBW**
AFFAIRE : **Madame Sylvie GUENAN EPOUSE SANCHEZ, Madame Marie SANCHEZ, Monsieur Guillaume SANCHEZ C/ Société RTE (Réseau de Transport d'Electricité)**

DEMANDEURS

Madame Sylvie GUENAN EPOUSE SANCHEZ, demeurant 27 rue Eric Tabarly - 69740 GENAS
comparante en personne assistée de Me Emilie CONTE-JANSEN, avocat au barreau de LYON, toque 2309

Madame Marie SANCHEZ, demeurant 27 rue Eric Tabarly - 69740 GENAS
comparante en personne assistée de Me Emilie CONTE-JANSEN, avocat au barreau de LYON, toque 2309

Monsieur Guillaume SANCHEZ, demeurant 27 rue Eric Tabarly - 69740 GENAS
représenté par Me Emilie CONTE-JANSEN, avocat au barreau de LYON, toque 2309:

DÉFENDERESSE

Société RTE (Réseau de Transport d'Electricité), dont le siège social est sis 7C Place du Dôme - Immeuble Window - 92073 PARIS LA DÉFENSE CEDEX
représentée par Me Romain ZANNOU, avocat au barreau de PARIS

PARTIES INTERVENANTES

CPAM DU RHONE, dont le siège social est sis Service des Affaires juridiques - 69907 LYON CEDEX 20
comparante en personne assistée de Mme MICOL munie d'un pouvoir

CNAT, dont le siège social est sis 20 rue des Français Libres - 44204 NANTES CEDEX 2
non comparante, ni représentée

NOTIFICATION LE : 06.04.2021

- Une copie exécutoire et une copie certifiée conforme à :
Me Emilie CONTE-JANSEN
- Une copie certifiée conforme à :
Sylvie GUENAN épouse SANCHEZ
Marie SANCHEZ
Guillaume SANCHEZ
Société RTE (Réseau de Transport d'Electricité
Me Romain ZANNOU
CPAM DU RHONE,
CNAT
- Une copie dossier

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

M. Éric SANCHEZ a été engagée par la société Réseau de Transport d'Electricité (RTE) en qualité d'assistant technique de contrôle à compter du 1er septembre 1986.

Le 9 octobre 2011, M. SANCHEZ mettait fin à ses jours après avoir laissé une lettre imputant son geste à ses conditions de travail.

Par arrêt du 30 juin 2018, la cour d'appel de Lyon a dit et jugé que M. SANCHEZ avait été victime d'un accident du travail le 9 octobre 2011 même si son suicide est intervenu hors du temps et du lieu du travail.

Les ayants droits de M. SANCHEZ ont saisi le pôle social du tribunal de grande instance de Lyon le 24 octobre 2018 aux fins de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur à l'origine du suicide de M. Éric SANCHEZ.

Ils exposent à titre liminaire que l'inopposabilité à l'employeur de la prise en charge de l'accident du travail au titre de la législation professionnelle est sans conséquences sur l'action en reconnaissance de la faute inexcusable et sur l'obligation pour l'employeur de s'acquitter auprès la caisse des sommes dont il est redevable en application des articles L. 452 –1 à L. 452 – 3 du CSS.

Ils font valoir que le traumatisme psychologique qui a conduit au suicide de M. SANCHEZ est d'origine professionnelle et en lien direct avec l'exécution de travail alors que :

– à compter de l'année 2008 une évolution du Groupement Intérieur Maintenance Réseau Rhône Alpes Auvergne (GIMR) est intervenue impactant fortement le pôle PCTT (Pôle Contrôle Technique et Travaux) dans lequel travaillait M. SANCHEZ ce qui a engendré un nombre de dysfonctionnements importants à savoir une absence de définition des missions des agents du pôle, un écart entre travail réel et travail spécifié, un écart entre les effectifs disponibles les effectifs nécessaires créant une ambiance anxiogène ;

– deux personnes ont quitté le service et n'ont pas été remplacées engendrant une situation de sous effectif ;

– un nouveau chef de pôle est arrivé en la personne de M. Thierry CASLOT et à compter de l'année 2009 les conditions de travail de M. Éric SANCHEZ se sont détériorées avec ce changement de supérieur hiérarchique induisant une surcharge de travail et une pression au travail ;

– M. Éric SANCHEZ a été placé en arrêt travail du 5 août 2009 au 31 janvier 2010 pour état de mal-être ; il a ensuite été hospitalisé pour grand état de fatigue et angoisse au travail du 28 avril au 20 juin 2011 ; à sa reprise en mi-temps thérapeutique le 20 juin 2011, il a vu ses conditions de travail se dégrader de plus fort en raison d'une réelle surcharge de travail et de brimades et dénigrements permanents.

Ils notent que le rapport d'expertise CIDECOS établi au mois de juillet 2012 qui rappelait les dispositifs de prévention des risques psychosociaux mis en place, mettait en évidence la nécessité urgente de prévoir des actions de prévention prenant en compte les facteurs organisationnels à l'origine de la souffrance de certains salariés.

Ils rappellent que la cour d'appel de Lyon a retenu un lien de causalité entre l'état psychologique de M. SANCHEZ et son travail ; que dès lors il ne peut être allégué que cet état psychologique aurait une origine non identifiée.

Ils soulignent qu'il ne peut être reproché à M. SANCHEZ de ne pas avoir signalé la dégradation de ses conditions de travail alors que ses entretiens annuels d'appréciation étaient réalisés par le supérieur hiérarchique à l'origine de son mal-être.

Ils font valoir que la charge de travail de M. SANCHEZ qui était très importante n'a pas été réduite lorsqu'il a été placé en mi-temps thérapeutique comme en attestent ses collègues de travail et le CHSCT qui relève dans une réunion extraordinaire du 18 novembre 2011, postérieure au suicide, que la direction faisait preuve d'obstruction systématique et d'autoritarisme lors des débats de ce comité, constate que M. SANCHEZ était bien en surcharge de travail et que ses chantiers n'avaient pas été redistribués lorsqu'il a été placé en mi-temps thérapeutique.

Ils précisent que les membres du CHSCT ont mandaté un cabinet spécialisé dans les risques psychosociaux pour établir un diagnostic approfondi sur les risques psychosociaux dans l'entreprise au motif notamment que le suicide de M. SANCHEZ mettait en évidence des risques psychosociaux extrêmement aigus et que cette situation était d'autant plus préoccupante qu'ils ont appris lors de leurs rencontres avec le personnel qu'il existeait au sein de GIMR d'autres situations pouvant relever d'un risque grave.

Ils soulignent que l'étude diligentée a confirmé les conditions délétères de travail au sein du GIMR.

Ils font valoir également que M. SANCHEZ subissait un management sournois et toxique alors qu'il devait contrairement à ses autres collègues établir un rapport d'activité tous les 15 jours auprès de son chef ce qui ne s'analysait pas comme une attention bienveillante mais bien comme une volonté de mise sous contrôle qu'il a très mal vécu et qu'il subissait des reproches injustifiés.

Ils relèvent ainsi que le supérieur hiérarchique de M. SANCHEZ lui a signifié le maintien de son stage en novembre malgré son mi-temps thérapeutique ce qui constituait une charge de travail trop importante ; que M. SANCHEZ s'était ouvert auprès de plusieurs collègues de sa trop grande charge de travail et des comportements blessants de sa hiérarchie, ce qu'il vivait comme une pression insoutenable.

Ils invoquent la présomption instituée par l'article L. 4131 – 4 du code du travail dès lors que le médecin du travail qui est membre de droit du CHSCT a donné l'alerte à l'employeur et demande au tribunal de dire et juger que l'accident du travail dont M. SANCHEZ été victime le 9 octobre 2011 est exclusivement dû à la faute inexcusable de la société RTE.

Il sollicite la majoration au taux maximum de la rente versée par la CPAM à Mme Sylvie SANCHEZ, Mme Marie SANCHEZ et à M. Guillaume SANCHEZ ainsi que la condamnation de l'employeur à leur payer les sommes suivantes :

– 50 000 euros au titre du préjudice moral subi par M. Éric SANCHEZ

– 50 000 euros au titre du préjudice moral subi par Mme Sylvie SANCHEZ

– 50 000 euros au titre du préjudice moral subi par Mme Marie SANCHEZ

– 50 000 euros au titre du préjudice moral subi par M. Guillaume SANCHEZ

– 6 458,12 euros au titre des frais funéraires.

Ils demandent encore la condamnation de la société RTE au paiement de la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du CPC avec exécution provisoire de la décision intervenir.

La société RTE conclut au rejet des demandes et sollicite la condamnation solidaire des consorts SANCHEZ à lui payer un euro au titre de l'article 700 du CPC.

Elle expose qu'il n'est pas justifié d'un lien de causalité entre la nouvelle organisation du GIMR et la prétendue surcharge de travail ou le prétendu comportement néfaste du supérieur hiérarchique de M. SANCHEZ ; que si la cour d'appel a considéré que l'accident du travail était en lien avec le travail, elle n'a pas pour autant déterminé le motif professionnel à l'origine de l'accident ; que les problèmes rencontrés par le défunt étaient dus à son état dépressif et qu'il ne s'est jamais plaint de ses conditions de travail au cours de ses entretiens annuels d'appréciation ; que le comportement prêté au chef de pôle n'est pas établi.

Elle fait valoir que l'organisation de points bimensuels a été la conséquence du courriel adressé par le médecin du travail au supérieur hiérarchique de M. SANCHEZ qui lui recommandait d'être particulièrement attentif à son environnement professionnel.

Elle conclut que M. SANCHEZ était en dépression depuis 2008/2009, et il ne peut être soutenu que les entretiens bimensuels mis en place en juillet 2011 au moment de sa reprise à mi-temps thérapeutique ont été un facteur de la dégradation de son état de santé.

Elle souligne qu'elle n'a pas été avertie d'un lien entre l'état de santé de M. SANCHEZ et son environnement de travail alors que le médecin a déclaré M. SANCHEZ apte lors de la visite de reprise du 20 juin 2011 et lors de la visite de contrôle du 21 septembre 2011.

Elle fait valoir que la présomption irréfragable de faute inexcusable n'est pas applicable dès lors que le médecin du travail n'est pas un représentant du personnel et qu'il n'est ni justifier de sa conscience du danger ni de l'absence de mesures de prévention et de protection.

À titre subsidiaire, elle sollicite la réduction substantielle des demandes indemnitaires.

Elle expose que la décision éventuelle de reconnaissance de faute inexcusable ne lui est pas opposable.

La CNIEG, organisme de sécurité sociale concernée par le litige s'en remet à l'appréciation du tribunal et la CPAM rappelle qu'en application des dispositions de l'article L. 452 – 3 –1 du CSS l'employeur doit s'acquitter des sommes dont il est redevable auprès de la caisse en cas de reconnaissance de sa faute inexcusable quelque soit les conditions de son information.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la reconnaissance d'une faute inexcusable

En application des articles L. 452 –1 du CSS et L. 4121 –1 et L. 4121 – 2 du code du travail, le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur a le caractère d'une faute inexcusable 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.

Il suffit que la faute commise par l'employeur soit une cause nécessaire de l'accident pour que la responsabilité de ce dernier soit engagée alors même que d'autres fautes ont concourus au dommage.

M. Éric SANCHEZ s'est donné la mort à son domicile le dimanche 9 octobre 2011 après avoir rédigé une lettre dans laquelle il exprime ses angoisses et les pressions qu'il subit au travail, qu'il n'arrive plus à gérer et qui le mettent en panique.

Par arrêt du 30 janvier 2018, la cour d'appel de Lyon a dit que M. SANCHEZ a été victime d'un accident du travail le 9 octobre 2011.

Il ne peut être discuté que l'accident du travail du 9 octobre 2011 a une origine professionnelle même s'il est intervenu hors du temps et du lieu de travail.

La lettre rédigée par M. SANCHEZ avant son suicide énonce :

« *Je pars, je souffre trop de l'intérieur. Les angoisses au travail, l'évolution de GIMR, les pressions permanentes, le quotidien.*
Je n'arrive plus à le gérer.
Mes angoisses me mettent en panique, je n'ai plus de volonté, plus de force, plus d'énergie pour continuer.
Je n'ai plus d'envie. Je suis face à un mur et il n'y a pas de porte.
Je vous aime Marie, Guillaume et toi ma tendre Sylvie.
Pardonnez-moi mais je n'en peux plus.
Soyez heureux, solidaires et soutenez maman.
Je vous aime. Papa. Éric »

Il est constant que le GIMR dans lequel travaillait M. SANCHEZ au pôle contrôle technique des travaux, a évolué à compter de l'année 2008.

Le secrétaire du CHSCT, M. PAUVRET, chef de projet en retraite, explique que la direction de RTE a proposé une vaste réforme de l'ensemble de l'ingénierie et notamment des 7 entités d'ingénierie nommée GIMR alors que cette réforme avait été rejetée par une grande majorité des salariés concernés par crainte de la perte de leurs compétences techniques.

Il explique que les modifications impactaient le périmètre du GIMR et ses modes de fonctionnement de sorte que les représentants du personnel ont attiré à plusieurs reprises l'attention en CHSCT sur le caractère anxiogène pour les agents de ces modifications trop rapide des organisations et des modes de fonctionnement.

Dans sa réunion extraordinaire du 18 novembre 2011 convoquée suite au suicide de M. SANCHEZ, le CHSCT relève qu'il existe un nombre important d'agents du GIMR qui ont été identifiés en situation de fragilité et note la perception par un grand nombre d'agents d'une qualité de vie au travail en dégradation.

Au cours de cette réunion, le médecin du travail a rappelé les propos qu'il a personnellement tenus au CHSCT du 12 avril 2011 au sujet du tableau de veille médicale pour l'année 2010 où il identifiait en point négatif : les charges et délais de travail, une population : les chefs de projet, à surveiller car se sentant seul et sans aide avec parfois l'impression de ne plus y arriver et souligne qu'il faut mener une réflexion sur l'organisation.

Le CHSCT a voté, au terme de cette réunion extraordinaire, le recours à une expertise indépendante sur les risques psychosociaux, périmètre du GIMR, au motif d'un risque grave.

Cette expertise a été confié au CIDECOS qui a rendu son rapport au mois de juillet 2012.

Cet organisme indépendant, expert en santé sécurité et conditions de travail, a croisé différentes sources de données à savoir une analyse documentaire, des entretiens généraux avec l'encadrement et les acteurs clés de la santé au travail, des entretiens individuels ou collectifs avec les agents et des observations de situation de travail.

Le rapport extrêmement circonstancié et documenté du CIDECOS met en évidence que :

– Tous les agents du GIMR ont évoqué une très forte charge de travail,

– Ils sont une très large majorité à penser que des problèmes se posent dans l'organisation du travail à GIMR et ils s'interrogent sur les prescriptions existantes, sur ce qu'ils doivent faire, ce que doit faire les autres et la manière dont s'articule les missions,

– Ils sont très nombreux à indiquer que certains collègues sont en souffrance et à se déclarer vigilant par rapport à eux,

– Plusieurs agents ont connu ou connaissent des périodes de débordement intense et longue avec un sentiment d'isolement dans ces périodes de surcharge. Certains évoquent des problèmes de sommeil, prise de poids ou perte de poids, prise de médicaments, compréhension du geste suicidaire voire idées suicidaires.
D'autres agents qui disent également être en situation de surcharge voir de débordement régulier, vivent bien cette situation et ont le sentiment de pouvoir y faire face.
Entre ces 2 pôles extrêmes beaucoup d'agents sont plus ou moins démotivés, plus ou moins investis dans leur travail et trouve plus ou moins de sens à leur activité,

– D'une manière générale la très grande majorité des agents rencontrés s'est plaint de ses conditions de travail avec des variations suivant les individus sur les causes à l'origine de cette plainte (charge de travail, organisation, l'évolution des métiers, modalités reconnaissance par la hiérarchie, style de management, plus particulièrement de la direction de TERRA etc.),

– L'expert retient une situation seulement inquiétante car les collectifs de travail sont encore suffisamment fort à la date de l'enquête mais précise que la situation peut évoluer rapidement dans un sens comme dans un autre,

– Outre l'expression de la souffrance des salariés recueillis lors des entretiens, la situation du GIMR en matière de risques psychosociaux est confirmée par l'existence de plusieurs signaux d'alerte ainsi que cela résulte d'échanges au sein du CHSCT en juin 2009, en septembre 2009, en décembre 2009, en mars 2010 et en avril 2010 qui évoquent une situation critique en termes de souffrance au travail, et de résistance au stress en lien avec des problèmes d'organisation du travail et de charge de travail et des rapports annuels du médecin du travail,

– Sans aucun doute, le projet de réorganisation du GIMR mis en œuvre en 2008 pour faire face aux accroissements d'investissement en opérant une transformation majeure des métiers est ce qui a coûté le plus, en termes de contraintes au travail, à une large majorité des agents :

• les agents sont placés face à une division du travail qui varie en permanence en fonction des personnes et des types de projets de sorte qu'il existe des incertitudes de la répartition des tâches d'autant plus coûteuses que la charge de travail est importante et ce qui peut occasionner des tensions entre collègues,

• par ailleurs les flous dans la prescription font qu'une large part du travail des agents est invisible pour la hiérarchie,
• il n'y a plus de partage collectif de la responsabilité du projet avec une augmentation de la charge intellectuelle du travail sans augmentation de la marge de manœuvre ce qui aboutit à un éclatement des collectifs de travail,
• corrélativement il existe une perte de la vision d'ensemble du projet dont les agents ont besoin pour analyser les problèmes et les résoudre,
• les chefs de projet sont dans une situation de débordement permanent avec un complexification de leur quotidien,
• les Assistants Techniques Projet sont en nombre trop restreints pour pouvoir remplir la mission que leur a confiée la nouvelle organisation du travail en 2008.

Il en résulte une perte de sens du travail accompli et un sentiment de ne plus pouvoir faire un travail de qualité qui affectent la santé des salariés.

–Outre le sentiment subjectif des agents de devoir faire face à une augmentation très importante de leur charge de travail au cours des dernières années, différents indicateurs permettent de confirmer la réalité de cette augmentation du travail réalisé à effectif constant (forte augmentation des investissements, nombre d'heures supplémentaires réalisées très important, augmentation du solde de congés des salariés).

– L'expert s'interroge sur l'opportunité de déstabiliser à ce point l'organisation du travail à un moment où la charge augmentait de manière si importante et questionne la façon dont les projets ont été pensés alors qu'ils reposent pour une très large part sur une réorganisation complète de la charge de travail qui n'a pas été évaluée de manière rigoureuse.

– En résumé la situation des agents du GIMR est inquiétante car si tous ne sont pas en souffrance, ils sont tous exposés à des facteurs de risque et il apparaît urgent de mettre en place de véritables actions de prévention en travaillant sur les facteurs socio-organisationnels des risques alors que les différents signaux d'alerte pour le GIMR sont "anciens, durables et significatifs".

L. 4131 – 4 du code du travail n'a pas vocation à s'appliquer en l'espèce en l'absence de signalement à l'employeur du risque qui s'est matérialisé par le salarié lui-même ou par un représentant du personnel.

M. SANCHEZ a été en arrêt maladie à plusieurs reprises le 23 novembre 2009, le 25 janvier 2010, le 10 novembre 2010, le 11 avril 2011, le 26 juin 2011 et le 17 août 2011 et le médecin du travail confirme avoir alerté la hiérarchie de M. SANCHEZ sur son état nerveux fragilisé en lien avec des causes multiples personnelles et professionnelles, tout en relevant l'absence de problèmes familiaux, malgré un suivi médical et un traitement bien conduit par son médecin traitant.

Le médecin du travail précise que M. SANCHEZ qui était très fortement investi dans son travail, lui a dit vouloir à tout prix continuer dans le poste actuel même s'il a l'impression de ne plus y arriver et s'il regrette le métier tel qu'il le connaissait avant.

Le médecin du travail explique qu'il a formalisé par écrit ses recommandations au supérieur hiérarchique de M. SANCHEZ en lui conseillant d'être particulièrement attentif à son environnement professionnel alors que ce dernier devait reprendre so travail en mi-temps thérapeutique à compter du 11 juin 2011.

Plusieurs collègues de M. SANCHEZ ont témoigné, dans les termes suivants :

– M. Pech, chef de projet : « *j'ai connu Éric Sanchez dès son arrivée à Lyon, il y a une dizaine d'années car nous avons travaillé ensemble sur le même projet. Outre ses compétences, j'ai très vite remarqué qu'il était passionné par son métier de « contrôleur de travaux ». Il a ensuite très mal vécu la réforme de son service. On lui a demandé, tout en restant dans le même pôle, de modifier son activité ; plusieurs de ses collègues sont partis et un nouveau chef de pôle est arrivé. Ses relations avec sa hiérarchie se sont dégradées et il a sombré dans la dépression.*
Après avoir été arrêté et hospitalisé, à sa demande, en clinique psychiatrique au printemps 2011, il a repris le travail à mi-temps. Nous travaillions encore sur un projet commun et j'ai remarqué que malgré son activité théorique à mi-temps, il ne pouvait pas assurer sa charge de travail, ayant aussi d'autres projets à suivre (rien n'a été fait pour rendre compatibles son mi-temps avec sa charge de travail). Début juillet, il a craqué dans le bureau d'un collègue car il n'arrivait pas à assurer sa mission. Après avoir été convoqué par son chef de service, il est venu me voir catastrophé car, comme il disait à son chef qu'il n'y arrivait pas, celui-ci l'a

menacé de le convoquer chez notre directeur pour le muter et lui a demandé de lui faire un rapport sur son activité tous les 15 jours. Cela minait Éric car son chef ne demandait pas une telle chose aux autres. J'ai donc appelé le médecin du travail en lui disant qu'Eric avait repris le travail à mi-temps mais qu'il était revenu dans le même état qu'avant son arrêt et qu'il fallait faire quelque chose pour l'aider. Le médecin m'a dit qu'il était au courant (Éric l'appelait souvent), qu'il fallait attendre et que s'il demandait son changement d'activité, cela « tuerait » Éric Sanchez. À son retour de vacances, Éric me parle d'une nouvelle altercation avec son chef qui lui imposait de faire un stage en novembre. Éric ne se sentait pas de suivre un stage qui lui demandait de se concentrer une semaine entière, il ne s'en sentait pas capable. Encore une fois, son chef l'a menacé de l'exclure de son service. Toujours à son retour de vacances, son chef lui a vivement reproché (et ça a duré plusieurs jours) d'avoir gardé son véhicule de service pendant les congés. C'était faux et il a fallu qu'un cadre de son service vienne témoigner pour prouver le contraire. Le dernier vendredi avant son acte tragique, Éric est venu me voir dans mon bureau et il m'a dit qu'il n'était pas un fainéant. Je le savais et lui ai confirmé mais on l'avait malheureusement accusé du contraire. »

– M. CHBANI, assistant technique réalisation : « *je suis un collègue d'Éric, on a travaillé dans le même service pendant plus de 6 ans. Éric était quelqu'un de compétent et de professionnel. Malheureusement ces 2 dernières années, Eric ne se sentait pas bien et le mutisme de la direction envers son état le minait encore plus. Le comportement de nos managers ne faisait qu'aggraver son état.*
En réponse à sa demande de compréhension et de soutien, notre direction lui imposait :
– une « sorte » de mise sous tutelle avec un point de contrôle tous les 15 jours sur ses affaires en charge.
– d'être le tuteur d'un nouveau cadre de notre service lui-même qui était en dépression !
– de participer sur Paris à un groupe de travail national dans le domaine de liaison souterraines.
– de participer à des stages professionnels.
Éric ne comprenait pas cet aveuglement de notre direction envers son état. Pour preuve :
– après un retour de congé, notre manager lui a juste demandé où était son véhicule de service. Il n'a même pas pris état de sa santé ! Il a même dit qu'il pensait qu'il était parti en vacances avec ! Alors que la voiture était au parking du travail.
– quand Éric a émis des craintes sur sa capacité à suivre un stage ou à participer au groupe de travail, on lui avait répondu « mais que vais-je faire de toi ! »
– La charge de travail d'Éric n'a même pas été reprise alors qu'il était passé en mi-temps du fait de son état de santé. Il avait en charge le projet sensible de Lyon câblerie avec une dizaine de projets différents, qui demandait beaucoup d'énergie et de disponibilité envers les tiers, les entreprises, services administratifs, service RTE/EDF...
Éric ne cachait pas son mal-être... Il évoquait beaucoup ses soucis et la méthode managériale inhumaine revenait beaucoup dans ses propos. Même les alertes à la médecine du travail sont restées sans réponse. La différence entre l'affichage notre entreprise sur la prise en compte des risques psychosociaux et la réalité le détruisait.... Il craignait d'être considéré au travail comme un fardeau. Éric était très attaché à son métier qu'il adorait et s'investissait beaucoup pour mener ses chantiers à bien. »

– Mme Picard, ingénieur : « *connaissant Eric depuis longue date (1994) et le côtoyant régulièrement dans le cadre du travail (tous les 15 jours environ), je peux certifier sur l'honneur qu'Éric ne supportait plus sa situation professionnelle qui allait de mal en pis. Il ne trouvait pas à sa place au sein de son service et pensait que son chef voulait se «débarrasser » de lui. Il a essayé en vain d'alerter la direction mais cela n'avait apporté aucune amélioration d'après lui.* »

Le secrétaire du CHSCT, M. Pauvret, et M. CLAYES membre du CHSCT, précisent que les propos du président du CHSCT également directeur du GIMR qui indique que le poste de M. SANCHEZ avait été réaménagé à son retour en juin 2011 ne correspondent pas à la réalité des lors que les chantiers dont il est dit qu'ils ont été affectés à d'autres agents étaient bien toujours suivis par M. Éric SANCHEZ.

M. PAUVRET atteste avoir demandé au président du CHSCT après le suicide de M. Eric SANCHEZ de lui communiquer l'activité de ce dernier durant sa période en mi-temps thérapeutique avant son suicide afin de vérifier et contrôler l'adéquation entre son activité et le temps dont il disposait ; que le président du CHSCT n'a jamais répondu à ses demandes et n'a à aucun moment communiqué les éléments factuels relatifs à la charge d'Éric SANCHEZ permettant d'éclairer les débats ; que le temps passant et la date du CHSCT extraordinaire se rapprochant, les représentants du personnel ont pallié à la carence du président et ont sollicité les collègues de travail du pôle PCTT du GIMR qui se sont rapprochées des chefs de projet concernés pour établir quelle était la charge de travail réel d'Éric SANCHEZ. Cette recherche a été synthétisée sous forme d'un tableau annexé au compte rendu du CHSCT extraordinaire et le jugement porté par les collègues de travail d'Éric SANCHEZ et les représentants du personnel en CHSCT, eux-mêmes des professionnels expérimentés du domaine de l'ingénierie, est que la charge de travail d'Eric SANCHEZ leur semble trop élevé

pour un mi-temps thérapeutique même si elle avait été allégée ; que par ailleurs la réattribution de chantiers était davantage virtuel que réelle dans la mesure où le sous-effectif chronique et la situation de débordement de ce pôle, management compris, ne permettait tout simplement pas de réattribuer les projets ainsi que le montre à posteriori le rapport CIDECOS.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que la société RTE qui avait ou aurait dû avoir conscience des risques psychosociaux auxquels étaient soumis ses salariés depuis la réorganisation du GIMR initié en 2008 du fait des signaux d'alerte anciens, durables et significatifs mis en évidence dans le rapport du CIDECOS, avait également été alerté par le médecin du travail sur la situation particulière de M. SANCHEZ qui se trouvait dans un état fragilisé sur le plan psychologique alors qu'il avait repris son travail à mi-temps thérapeutique le 11 juin 2011.

L'ensemble des témoins relatent que malgré cette information de l'employeur, la hiérarchie de M. SANCHEZ a réagi pour le moins maladroitement en lui imposant au moment de sa reprise de poste de fournir un rapport de son activité tous les 15 jours ce qu'il a vécu comme un « flicage » dès lors que de tels rapports n'étaient pas imposés à ses collègues et que sa charge de travail n'était pas significativement diminuée et en toute hypothèse ne correspondait pas à un réel mi-temps.

L'absence de diminution de sa charge de travail s'explique d'ailleurs par le sous-effectif chronique de son pôle d'activité établi par les constats du CIDECOS.

La surcharge de travail qui a pour effet de mettre les salariés face à des injonctions contradictoires c'est-à-dire dans des situations où ils ne peuvent remplir les différents objectifs de leur activité à savoir faire un travail de qualité tout en produisant rapidement les quantités demandées et en respectant les normes imposées peut aboutir à des situations délétères en termes de santé au travail d'autant plus que le salarié, comme M. SANCHEZ, est particulièrement investi dans son travail.

Ainsi, les collègues proches de M. SANCHEZ attestent de la fragilisation de son état de santé en raison de ses conditions de travail et de sa surcharge de travail qui ne lui permettait pas d'assurer sa mission ce qui le minait alors que sa hiérarchie le menaçait de l'exclure du service s'il n'accomplissait pas la tâche demandée.

Ils témoignent également de reproches injustifiés qui lui ont été adressés de manière réitérée fin août 2011 et qui ont porté atteinte à sa probité puisque son supérieur hiérarchique lui a reproché faussement d'avoir conservé le véhicule de service pendant ses vacances et qu'il n'a été disculpé que par le témoignage d'un cadre du service.

Ces témoins évoquent non pas un management bienveillant mais des difficultés relationnelles avec des reproches et menaces par un chef de pôle lui-même mis en contrainte par le sous-effectif chronique.

Au vu de ces éléments les entretiens d'évaluation réalisés par ce même chef de pôle apparaissent peu significatifs.

La société RTE ne peut alléguer avoir rempli son obligation de prévention des risques psychosociaux en mettant en place une sensibilisation du management sur ce thème.

Comme l'indique le médecin du travail devant le CHSCT lors de sa réunion extraordinaire du 18 novembre 2011, l'action engagée par la société RTE s'apparentait plus à une sensibilisation qu'à une réelle formation des managers en ce qui concerne les risques psychosociaux.

En toute hypothèse comme le relève le CIDECOS, ce type de démarche ne débouche et n'a débouché en l'espèce sur aucune action concrète à destination des salariés alors qu'il s'agit de dispositifs de prévention secondaire ou tertiaire qui ne s'attaquent pas aux causes du stress et qui peuvent avoir des effets pervers en culpabilisant ceux qui en sont l'objet et en renforçant les exigences qui pèsent sur les salariés en leur demandant de « savoir gérer leur stress ».

Le véritable moyen de prévention est de s'attaquer aux causes réelles des risques psychosociaux à savoir en l'espèce la surcharge et l'organisation du travail.

La société RTE ne produit pas le document unique d'évaluation des risques de sorte qu'il n'est pas démontré qu'elle a procédé à la démarche d'évaluation des risques psychosociaux.

Il en résulte que l'employeur qui avait ou aurait du avoir normalement conscience des risques auquel était exposé le salarié et qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour prévenir ces risques a commis une faute inexcusable à l'origine de l'accident du travail du 9 octobre 2011.

Sur les conséquences de la reconnaissance de la faute inexcusable

Seule la faute inexcusable de la victime qui se définit comme la faute volontaire d'une exceptionnelle gravité exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience autorise à réduire la majoration de la rente.

Compte tenu des circonstances de l'accident M. SANCHEZ n'a pas commis une telle faute.

En conséquence les rentes attribuées aux ayants droits de M. Éric SANCHEZ : Mme Sylvie SANCHEZ, Mme Marie SANCHEZ et M. Guillaume SANCHEZ GUILLEMIN doivent être majorées au taux maximum prévu par la loi.

S'agissant de l'action successorale, il ne peut être accordé aucune réparation pour les souffrances endurées par M. Éric SANCHEZ antérieurement à son passage à l'acte et l'ayant conduit à celui-ci.

Les préjudices indemnisables au titre de la faute inexcusable sont ceux consécutifs à l'accident, c'est-à-dire au suicide et les préjudices subis antérieurement ne sont pas réparables à ce titre (pourvoi 12-22.156).

Les consorts SANCHEZ doivent en conséquence être déboutés de leur demande à ce titre.

En réparation du préjudice moral supporté par Mme Sylvie SANCHEZ qui s'est retrouvée seule pour élever 2 enfants après 19 ans de vie commune et qui justifie d'un long suivi psychologique, le tribunal dispose des éléments suffisants pour lui allouer une indemnité d'un montant de 40 000 euros.

Il sera alloué aux deux enfants qui étaient mineurs au moment du décès de leur père, Marie âgée de 15 ans et Guillaume âgé de 13 ans, une indemnité de 40 000 euros chacun en réparation de leur préjudice moral.

Les consorts SANCHEZ sont renvoyés devant la caisse à laquelle incombe l'obligation de verser ces indemnités.

Il résulte de l'article L. 435-1 du code de la sécurité sociale, figurant au chapitre V du livre IV de ce code, qu'en cas d'accident du travail suivi de mort les frais funéraires sont payés par la caisse primaire d'assurance maladie, de sorte qu'ils figurent parmi les chefs de préjudices expressément couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale, et les ayants droit de la victime ne peuvent en demander réparation à l'employeur, en application de l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale, tel qu'interprété à la lumière de la décision n° 2010 DC -8QPC du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010.

Sur l'action récursoire de la caisse contre l'employeur

Selon l'article L. 452-3-1 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction applicable au litige, quelles que soient les conditions d'information de l'employeur par la caisse au cours de la procédure d'admission du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie, la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur par une décision de justice passée en force de chose jugée emporte l'obligation pour celui-ci de s'acquitter des sommes dont il est redevable à raison des articles L. 452-1 à L. 452-3.

L'inopposabilité de la décision de prise en charge de l'accident du travail ne fait pas obstacle aux droits de la caisse de récupérer, sur le fondement de l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale, les compléments indemnitaires alloués à la victime en réparation d'une faute inexcusable de l'employeur.

Sur les autres demandes

Il serait inéquitable de laisser à la charge des consorts SANCHEZ le montant des frais irrépétibles exposés pour faire valoir leurs droits.

Il leur sera alloué la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du CPC soit 1 000 euros par demandeur.

L'exécution provisoire compatible avec la nature de l'affaire sera ordonnée.

PAR CES MOTIFS

Le pôle social du tribunal judiciaire de Lyon, après en avoir délibéré, statuant par jugement mis à disposition, **contradictoire** et en **premier ressort**,

Dit que l'accident du travail de Éric SANCHEZ du 9 octobre 2011 est dû à la faute inexcusable de son employeur, la société RTE,

Ordonne la majoration à son taux maximum de la rente d'ayant droit versée, à Mme Sylvie SANCHEZ et des rentes versées à Marie et Guillaume SANCHEZ,

Déboute les consorts SANCHEZ de leur demande de dommages et intérêts au titre de l'action successorale,

Fixe le préjudice moral de Mme Sylvie SANCHEZ à la somme de 40 000 euros,

Fixe le préjudice moral de Marie SANCHEZ à la somme de 40 000 euros,

Fixe le préjudice moral de Guillaume SANCHEZ à la somme de 40 000 euros,

Dit que la caisse fera l'avance de la majoration des rentes et des préjudices complémentaires et qu'elle récupérera les sommes ainsi avancées auprès de l'employeur.

Renvoie les consorts SANCHEZ devant la caisse pour le paiement de leurs droits,

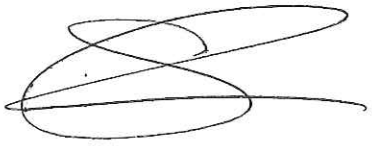
Condamne la société la société RTE à verser aux consorts SANCHEZ la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Ordonne l'exécution provisoire la présente décision,

Déboute les parties de leurs autres demandes,

Condamne la société la société RTE aux dépens.

LA GREFFIERE



LA PRESIDENTE

EN CONSEQUENCE, LA REPUBLIQUE FRANÇAISE
mande et ordonne à tous Huissiers de Justice sur ce requis de mettre les présentes à exécution. Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux Judiciaires d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de la Force Publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis. En foi de quoi les présentes ont été signées par le Greffier.

Le Greffier,