

Decizia tribunalului pentru probleme de securitate socială din Nanterre în privința unui caz de sinucidere în cadrul Renault, Tehnocentru – „neglijență impardonabilă” (*faute inexcusable*)

(fragment)

Antonino de Baross (39 ani) era inginer responsabil cu coordonarea serviciului tehnic – calcule geometrice (din 2005), în cadrul direcției Inginerie vehicule, Renault, locația "Technocentre – Guyancourt". Era angajat al Renault din 1 noiembrie 1992. În data de 20 octombrie 2006, la ora 10 dimineața, acesta s-a sinucis la locul de muncă, aruncându-se de pe o pasarelă ce traversa curtea interioară a sediului, de la o înălțime de 12 m, unde, la ora la care a avut loc evenimentul se aflau numeroși alți angajați ai companiei.

Soția acestuia a hotărât să dea în judecată compania Renault pentru admiterea și recunoașterea „neglijenței impardonabile” (*faute inexcusable*) a angajatorului care a condus la decesul soțului ei, solicitând în același timp suma de 1 euro pentru plata daunelor morale.

În data de **17 decembrie 2009**, tribunalul pentru probleme de securitate socială din Nanterre unde s-a judecat cazul, a decis ca „**societatea Renault, în calitate de angajator al dlui. Antonio de Baross se face vinovată de neglijență impardonabilă care a stat la originea accidentului mortal al angajatului**”. Prin urmare, pe de-o parte s-a decis că sinuciderea a fost un accident de muncă, iar pe de alta parte, s-a decis că angajatorul este responsabil de producerea acestui accident, deoarece **nu a luat suficiente măsuri de prevenire în raport cu riscurile psihosociale**.

Decizia luată de tribunal este argumentată pe 29 de pagini în care sunt prezentate argumentele acuzatorului (soția victimei), argumentele apărării (Renault), poziția Casei de asigurări de sănătate din Hautes-de-Seine care a investigat inițial cazul și care a încadrat și ea acest eveniment ca accident de muncă, precum și justificarea judecătorului.

Din expunerea tribunalului, menționez câteva fragmente:

- Având în vedere faptul că în septembrie 2007 Casa de asigurări de sănătate, prin decizie necontestată, a constatat **caracterul profesional** al sinuciderii dlui. Anotonio de Baross, ar fi contrar demersului juridic să se analizeze și în aceasta curte de tribunal motivele reale ale acestui gest dramatic.
- **Prin urmare responsabilitatea acestui tribunal este aceea de a determina faptul dacă angajatorul – ținând cont de obligațiile pe care le deține în ceea ce privește securitatea și sănătatea salariaților săi, și în special a accidentelor de muncă – era sau ar fi trebuit să fie conștient de faptul că angajatul său era expus unui mediu profesional periculos pentru echilibrul său psihic și dacă a luat măsuri pentru a-l proteja.**
- Deoarece probele acumulate nu sunt suficiente și nici nu se pretează pentru delictul de „hărțuire morală” sau „omucidere involuntară”, societatea Renault nu va fi judecată din punct de vedere penal în cazul decesului dlui Antonio de Baross, ceea ce nu împiedică însă cercetarea unei eventuale culpabilități de neglijență a angajatorului care a stat la originea accidentului de muncă a cărui victimă a fost salariatul său.
- Ținând cont de probele acumulate în acest dosar și în urma dezbaterilor purtate, tribunalul consideră ca societatea Renault **ar fi trebuit să fie conștientă de pericolul** la care dl. Antonio de Baross a fost expus în cadrul activității sale profesionale. Astfel (în continuare sunt enumerate câteva evenimente care au permis judecătorului să considere că angajatorul era conștient de situația angajatului său, dovezi considerate indiscutabile, și cu toate acestea nu s-au luat măsuri corespunzătoare de prevenție):
 - Angajatul, datorită funcției pe care o deținea în cadrul societății, pe de-o parte a fost numit **expert** în cadrul proiectului pentru fabricarea modelului Logan în România încă din 2005, iar pe de altă parte, în cadrul unui program de formare ce urma să aibă loc în Brazilia (în 2006) pentru construirea modelului Sandero, de asemenea derivat din Logan

- În octombrie 2006, conducerea a decis reducerea bugetului alocat pentru proiectul din Brazilia și astfel reducerea perioadei stabilite pentru stagiul de formare de la 3 săptămâni la una singură
 - Angajatul a solicitat și a avut întâlniri și discuții cu superiorii săi, care, de altfel, au observat deteriorarea stării de sănătate a angajatului (slăbise foarte mult, vizibil, era agitat și anxios, anormal de stresat și fragil din punct de vedere psihologic) și cărora le-a comunicat problemele cu care se confruntă: lipsa de timp, supraîncărcarea cu sarcini, numeroase responsabilități
 - În anul 2004, în urma unei analize a Comitetului de Sănătate și Securitate desfășurată în sectorul în care lucra dl. de Baross a fost menționat în raportul efectuat faptul ca „*inginerii (les cadres) trebuie protejați față de ei înșiși, deoarece sunt persoane implicate, foarte dedicate, care uneori nu își conștientizează propriile limite*”.
 - Un raport al medicului de medicina muncii, din 2006, menționează cu titlu de observații generale următoarele: „*anul 2006 a fost marcat pentru Tehnocentru de o multiplicare a proiectelor în cadrul contractului Renault pentru 2009. (...) Aceasta evoluție a societății a fost o sursă de **angajament suplimentar al angajaților** care sunt solicitați într-un ritm constat, de sarcini de muncă supraîncărcate uneori dificil de gestionat, deoarece implicarea în mai multe proiecte simultan, mai ales ținând cont de extinderea internațională, nu era o practică obișnuită (...)*”
 - Din dosar rezultă ca presiunea cu care se confrunta dl. de Baross în cadrul activității sale profesionale era inerentă planului de relansare, numit „Contract 2009”, stabilit de Renault pentru redresarea situației economice a companiei și care prevedea lansarea a 26 de modele noi în 3 ani și care presupunea un triplu angajament: de calitate, de rentabilitate și de creștere a vânzărilor (cu încă 800 000 de vehicule pe an). Aceste obiective presupuneau dezvoltarea și fabricarea a de două ori mai multe vehicule decât înainte, însă pe parcursul aceleiași perioade de timp și cu același număr de angajați.
 - Înainte de sinuciderea dlui. de Baross, în cadrul Renault au mai avut loc și alte sinucideri și unele tot la locul de muncă (în 2004 și în 2005), prin urmare, compania trebuia să conștientizeze pericolul la care era expus angajatul în activitatea sa profesională, precum și de existența riscului unei decompensări rapide care poate avea loc.
- De asemenea, tribunalul a considerat ca Renault **nu a luat măsurile necesare pentru a-și proteja salariatul de riscurile** cu care se confrunta în cadrul activității sale profesionale. Astfel:
- Pentru că o abordare de tip medical a problematicei ridicate de stres este în general o intervenție ulterioară instalării unor semne, simptome se poate presupune că o astfel de intervenție poate fi tardivă, prin urmare nu este conformă cu prevederile legale privind **prevenția riscurilor** de către angajatori (este adevărat faptul că angajatului i-a fost recomandat de către superiorii săi să meargă la medicul de medicina muncii pentru o investigație și că acesta a refuzat, însă legea permite, prevede și chiar obligă angajatorul și responsabilii ierarhici să contacteze direct medicul de medicina muncii pentru a face o investigație atunci când au impresia că un angajat se află într-o stare de sănătate fragilă și precară, ceea ce în acest caz, nu s-a întâmplat)
 - Deși în cadrul Renault există un program activ pentru identificarea și monitorizarea nivelului de stres al angajaților, implementat încă din 1998 – *L’Observatoire Medical du stress, de l’anxieté et de la Dépression (OMSAD)* – constând într-un chestionar ce poate fi completat de către angajați, pe baza de voluntariat, cu ocazia vizitei medicale și care avea ca obiectiv facilitarea pentru serviciul de securitate și sănătate a muncii să depisteze

tulburările anxioase sau depresive ale salariaților, precum și să evalueze nivelul de stres, tribunalul, pe baza unor mărturii ale medicilor de medicina muncii, a decis că nu este o măsură suficientă și satisfăcătoare. Fiind un instrument condiționat de voința și sinceritatea individului (o limită importantă în ceea ce privește validitatea sa) și, în plus, fiind un instrument care nu ia în considerare decât dimensiunea individuală a eventualelor tulburări manifestate de salariați, fără să ia deloc în considerare aspectul colectiv al organizării muncii, în special al stilului de management, care este susceptibil și are un potențial ridicat de a genera disfuncții care să producă suferință în ceea ce îi privește pe salariați, tribunalul a decis că aceste măsuri nu au fost suficiente și nici conforme cu legea care prevede că **masuri de prevenție colective sunt prioritare în raport cu cele individuale** (cf. art. L.230-2 din Code du travail)

- În plus, tribunalul a considerat că înainte de noua formă de organizare a muncii, înainte de stabilirea planului de relansare pentru 2009 care pune accent deosebit pe obiectivele cantitative, mai mult decât pe cele calitative, precum și ținând cont de volumul de muncă semnificativ diferit față de cel precedent, în contextul unei concurențe internaționale, Renault **trebuia mai întâi să ia în considerare capacitatea de adaptare a angajaților** și în toate cazurile, să acompanieze prin măsuri de management corespunzătoare, **repercusiunile inevitabile pe care le generează asupra sănătății mentale a angajaților noua formă de organizare a muncii.**
- În orice caz, tribunalul consideră că, având în vedere importanța acestora, Renault, cu organizarea, posibilitățile și mijloacele de care dispune, nu putea decât să ignore cu **bună știință** obligațiile legale privind **prevenția colectivă a riscurilor psihosociale**, așa cum a fost dovedit și de faptul că, în documentele privind riscurile asupra securității și sănătății angajaților nu au fost integrate și riscurile psihosociale, ceea ce nu evidențiază decât o alegere a companiei de a delega responsabilitatea de a lua în considerare astfel de riscuri către serviciul de medicina muncii. Reprezentanții ai angajaților, care au participat la reuniunile comisiei de securitate și sănătate a muncii (CHSCT), au solicitat în repetate rânduri integrarea riscurilor psihosociale – și în mod deosebit prevenția stresului – în cadrul procedurii de evaluare a riscurilor profesionale (în 2005 și de 3 ori în 2006), însă cererea lor a fost respinsă pe motiv că stresul nu poate fi un subiect de evaluare a riscurilor deoarece nu constituie un risc, ci este o consecință a unui eveniment, astfel încât evaluarea stresului revine medicinei muncii care are deja implementată o măsură reprezentată de chestionarul OMSAD.

Prin urmare, **pentru că a conștientizat starea de suferință** în care se afla angajatul și nu a luat măsuri specifice, impuse și de lege, și **pentru că nu a luat măsuri colective de prevenire a riscurilor psihosociale**, societatea Renault este responsabilă de accidentul produs cu titlul de **neglijență inexcusabilă**.

În consecința, compania va trebui să plătească daunele morale solicitate de către acuzație (respectiv 1 euro, însă putea fi foarte ușor vorba de 1 milion de euro – n.trad.), precum și costurile aferente asigurărilor și indemnizațiilor privind accidente de muncă ce revin familiei angajatului, care, în acest caz au fost de 3000 euro.