

AVIS D'EXPERT

L'obligation de sécurité-résultat de l'employeur

Selon l'article L. 4121-1 du Code du travail, « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...)* ». Cet article soumet ainsi l'employeur, tant en ce qui concerne les maladies professionnelles que les accidents du travail de ses salariés, à une obligation fondée sur les résultats.



Pierre Lacoïn

Avocat à la Cour chez 1792avocats

© DR

L'OBLIGATION DE MOYENS RENFORCÉE DE L'EMPLOYEUR

Contrairement à l'obligation de moyens, qui impose à la victime d'apporter la preuve de la faute commise par celui qui y est soumis, l'obligation de résultat n'implique pas que soit démontrée une quelconque imprudence ou négligence. Ainsi, le simple fait de ne pas satisfaire au résultat pesant sur l'employeur (assurer la sécurité de ses salariés sur leur lieu de travail), suffit à engager sa responsabilité.

Cette obligation est générale, et concerne ainsi par exemple les accidents survenus lors de la décharge de marchandises, les tendinites, les maladies dues à l'exposition à des substances chimiques, mais aussi le harcèlement moral perpétré par un autre salarié du même employeur¹ ou les conséquences du tabagisme².

Aujourd'hui, l'employeur peut néanmoins tenter de s'exonérer de cette responsabilité.

Dans un arrêt dit « *Air France* » du 25 novembre 2015³ la Cour de cassation a admis que l'employeur pouvait s'exonérer de son obligation de sécurité-résultat en démontrant « *avoir mis en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail* ».

Malgré son nom, il s'agit donc aujourd'hui d'une obligation de moyens renforcée plutôt que d'une obligation de résultat : l'em-

ployeur peut s'exonérer de sa responsabilité en démontrant avoir mis en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (et non pas simplement avoir mis en œuvre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés).

Attention, en cas de mise à disposition de salariés, l'effectivité de l'obligation de sécurité de résultat doit être assurée tant par l'entreprise utilisatrice que par l'entreprise de travail temporaire.

L'employeur qui méconnaît son obligation de prévention peut de plus être condamné pénalement au paiement d'une amende, et d'un an de prison en cas de récidive ou de violation manifestement délibérée ayant exposé les salariés à un risque immédiat de mort ou de blessure de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente⁴.

LE DEVOIR DE PRUDENCE DU SALARIÉ

Le salarié est, quant à lui, soumis à un devoir légal de prudence⁵, dont la violation peut constituer une faute grave, justifiant son licenciement. Tel est le cas du salarié d'une cartonnerie fumant dans un local en violation d'une interdiction imposée en raison du risque d'incendie⁶, ou de celui dont le chien, enfermé toute la journée dans son véhicule de travail, avait agressé un collègue⁷.

Sa responsabilité civile peut par ailleurs être engagée en cas de faute intentionnelle.

A cette fin, le salarié dispose grâce à l'article L. 4131-3 du Code du travail d'un droit d'alerte et de retrait : lorsque qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou lorsqu'il constate une défectuosité des systèmes de protection, il en alerte immédiatement son employeur et peut s'en reti-

1. Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914

2. Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412

3. Cass. soc., 25 novembre 2015 n° 14-24.444

4. Article 223-1 du Code pénal

5. Cass. soc., 28 mai 2008, n° 06-40.629

6. Cass. soc., 1er juillet 2008, n° 06-46.421

7. Cass. soc., 4 octobre 2011, n° 10-18.862



L'obligation du salarié de veiller à sa propre sécurité n'affecte pas le principe de la responsabilité de l'employeur.

rer, sous réserve de ne pas créer une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'employeur ne pourra pas le contraindre à reprendre son poste, et ne pourra pas licencier le salarié concerné pour ce motif (sous peine de nullité du licenciement prononcé). En revanche, si le salarié use de cette faculté en l'absence de danger réel ou a minima réellement perçu, il s'expose à une retenue sur son salaire, et ce même s'il reste à la disposition de son employeur.

L'obligation du salarié de veiller à sa propre sécurité n'affecte cependant pas le principe de la responsabilité de l'employeur.

En cas de télétravail, toutes les dispositions légales relatives à la santé et à la sécurité des salariés continuent à s'appliquer. L'employeur doit donc s'assurer que le télétravailleur respecte les impératifs de santé et de sécurité et, notamment, que les locaux dans lesquels il exerce son activité (bien souvent le logement du salarié) sont aux normes.

De même, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail.

La preuve de la survenance de l'accident pendant l'exercice de l'activité professionnelle est source de contentieux. Une présomption joue a minima pendant les heures de contact habituel déterminées par l'employeur et son salarié au titre du droit à la déconnexion de ce dernier. ●

Pierre Lacoïn

NEOVIGIE

Keep You in touch

Demo gratuite
sur demande

Solutions PTI DATI
Protection Travailleurs Isolés

Sécurité
8 types d'alertes et localisation in/outdoor

Sûreté
Fiabilité des alarmes et protection des données

Simplicité
Facilité d'utilisation et supervision SaaS

+33 (0)5 67 77 94 47

✉ contact@neovigie.com www.neovigie.com