


DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Mars 2018

L'OBLIGATION DE SECURITE DANS L'ENTREPRISE PESE NON SEULEMENT SUR L'EMPLOYEUR MAIS AUSSI SUR LES SALARIES

Le salarié qui travaille, alors qu'il n'est pas en état, peut être licencié.

L'obligation de sécurité dans l'entreprise pèse non seulement sur l'employeur mais aussi sur les salariés.

Le principe

L'employeur peut licencier un salarié qui continue à travailler alors qu'il n'est pas en l'état de le faire.

En effet, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur et dans les conditions prévues au règlement intérieur (pour les entreprises de 20 salariés et plus), il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (article L 4122-1 du Code du Travail).

Le salarié qui viole ainsi cette obligation de sécurité peut être sanctionné.

Exemples

La Cour de Cassation a eu l'occasion, récemment, de rappeler ce principe. Elle a ainsi considéré que le licenciement d'un salarié qui continuait à travailler alors qu'il n'était pas en état de le faire en raison d'un traitement médical était justifié. (Cass. soc., 12/10/17, n° 16-18.836).

Il en est de même pour :

- Le salarié qui refuse de porter les équipements de protection individuelle ;
- Le salarié qui fume sur le lieu de travail malgré les consignes et interdictions affichées ;
- Le salarié qui décroche son harnais de la ligne de vie pendant un travail sur un toit ;
- Le refus, par un salarié chauffeur routier, de porter ses lunettes alors que la validité de son permis de conduire est subordonnée au port de verres correcteurs ;
- Le salarié chauffeur routier qui multiplie les excès de vitesse ;
- Le salarié qui consomme de la drogue en dehors des heures de travail et est encore sous l'influence des stupéfiants pendant l'exercice de ses fonctions ;
- Le salarié qui refuse un vaccin rendu obligatoire par la réglementation ou la convention collective.

Les juges sont généralement très sévères à l'encontre des salariés qui ne respectent pas l'obligation de sécurité et considèrent **qu'il incombe à l'employeur de les sanctionner lourdement.**

LE SAVIEZ-VOUS : L'EMPLOYEUR PEUT S'ASSURER CONTRE LA FAUTE INEXCUSABLE

L'employeur peut s'assurer contre les conséquences financières de sa propre "faute inexcusable" ou de celle issue d'une responsabilité déléguée à ses cadres. Cette garantie, optionnelle, les employeurs sont de plus en plus nombreux à la souscrire. Et pour cause : l'auteur de la "faute inexcusable" - celle à l'origine de l'accident du travail de l'un des salariés - est en effet responsable sur son patrimoine personnel... Ce qui est d'autant plus redoutable que le dossier est sensible pour les juges. C'est par exemple au titre de la faute inexcusable que les responsables de plusieurs sociétés de fonderie (Unimétal, Sacilor, etc.) et ceux des Chantiers de l'Atlantique ont été condamnés pour avoir exposé leurs ex-salariés à des produits à base d'amiante...

ERP : OBLIGATION D'AVOIR UN REGISTRE PUBLIC D'ACCESSIBILITE

Les propriétaires et exploitants des établissements recevant du public (ERP), sont tenus de mettre à disposition du public un registre d'accessibilité depuis le 30 septembre 2017.

Ce registre a pour objectif d'informer le public sur le degré d'accessibilité de l'ERP et de ses prestations. Ainsi, les informations communiquées dans ce document doivent être centrées sur le service rendu et non sur le strict respect de telle ou telle prescription réglementaire.

Donner à connaître le degré d'accessibilité de son ERP revient à dire si l'établissement est accessible totalement ou partiellement. S'il l'est partiellement, quelle(s) prestation(s) l'est (le sont) et laquelle (ou lesquelles) ne l'est pas (ne le sont pas).

Cette information, surtout si elle est accessible à distance (via un site internet ou par téléphone si une personne appelle) est essentielle pour préparer le déplacement d'une personne handicapée.

Le registre doit contenir :

- Une information complète des **prestations proposées dans l'établissement.**
- **La liste des pièces administratives et techniques relatives à l'accessibilité** des personnes souffrant de handicap au sein de l'établissement.
- **La description et les justificatifs des actions de formation obligatoires pour les personnels** chargés de l'accueil des personnes handicapées.