

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

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

Juin 2018

POUR LICENCIER UN SALARIE POUR MANQUEMENT A LA SECURITE, L'EMPLOYEUR DOIT LUI-MEME ETRE EXEMPLAIRE

Les employeurs ne peuvent licencier des salariés pour non-respect des consignes de sécurité s'ils ne sont pas eux-mêmes exemplaires en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail.

C'est le sens de deux arrêts rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation.

Dans ces deux affaires, les manquements aux consignes de sécurité invoqués par les employeurs étaient bel et bien avérés.

Viol des consignes de sécurité par le salarié

Dans une première affaire, concernant une entreprise de vitrerie, la Cour observe ainsi que « le refus de porter les équipements individuels de protection, la pose en hauteur d'un vitrage à l'aide d'un escabeau en haut de l'échafaudage après avoir refusé son rehaussement et l'utilisation de la longe pour hisser le vitrage, caractérisent tant l'insubordination que le non-respect délibéré des règles de sécurité ».

Elle précise même que « le salarié a reconnu lors de l'entretien préalable au licenciement qu'il ne portait pas le harnais de sécurité, que le travail en hauteur sans protection individuelle est inexcusable et d'une gravité particulière eu égard aux risques encourus et à l'ancienneté du salarié, et ce d'autant qu'à la hauteur s'ajoutait l'absence de cale sur le carrelage, avec un risque de ripage, et de renfort anti basculement ».

Dans une seconde affaire jugée, la Cour établit également qu'« en dépit des consignes de sécurité dont il avait été préalablement et clairement informé, M. X..., chauffeur routier, avait attelé une semi-remorque à quai sans en avoir condamné l'accès à l'aide de la sangle de quai prévue à cet effet, qu'il s'était rendu responsable du non-respect d'une règle de sécurité destinée à prévenir des accidents du travail pouvant être très graves ». Ici aussi, la violation des consignes de sécurité est donc incontestable et d'ailleurs non contestée par le salarié.

Défaut d'exemplarité des employeurs en matière de sécurité

Et pourtant, dans un cas comme dans l'autre, la Cour a pris la décision de ne pas autoriser les licenciements des salariés. De la sorte, les juges se gardent bien de contester que la violation des consignes de sécurité soit un motif valable de licenciement. Ils observent seulement que, dans ces deux affaires, les employeurs eux-mêmes n'avaient pas fait preuve d'un comportement exemplaire en matière de protection de la santé et de la sécurité de leurs salariés.

S'agissant de l'entreprise de vitrerie, la Cour de Cassation a en effet relevé que le salarié refusant de porter ses équipements individuels de protection disposait, par ailleurs, d'un avis d'aptitude avec restrictions rendu par le médecin du travail lui interdisant de travailler en hauteur. Les juges estiment « qu'ainsi l'employeur, en lui imposant de travailler en hauteur avait manqué à ses obligations en sorte qu'il ne pouvait lui reprocher des fautes commises à l'occasion d'un travail qui lui était interdit ».

De la même manière, dans l'autre affaire, les juges de cassation ont considéré que le chauffeur ne pouvait être licencié pour faute grave parce que « dans l'entreprise le manquement à l'obligation de défaut de placement d'une sangle en cas de manœuvre à quai ne suscitait pas, de manière habituelle, de réactions fermes de l'employeur ».

Imbrication des obligations des salariés et des employeurs

Ces deux arrêts soulignent que l'obligation de sécurité qui pèse sur le salarié est très étroitement imbriquée avec celle qui incombe à l'employeur. On ne peut donc pas sanctionner les manquements salariaux aux règles de sécurité sans prendre en compte, de façon plus large, le contexte dans lequel ces manquements ont eu lieu. L'employeur qui n'est pas lui-même exemplaire en la matière peut difficilement se montrer intraitable avec ses subalternes.

L'AUTORISATION DE LA DIRECTION EST-ELLE NECESSAIRE POUR QUE LE CHSCT MENE UNE ENQUETE AUPRES DES SALARIES SUR LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL ?

Plusieurs salariés d'une entreprise ayant exprimé leur mal-être, le CHSCT d'une entreprise a voulu déclencher une enquête mais l'employeur s'y est opposé. En a-t-il le droit ?

L'analyse des conditions de travail fait partie des attributions du CHSCT (Code du travail, art. L. 4612-2).

On peut donc en déduire que le CHSCT n'a pas besoin de l'autorisation de l'employeur pour procéder à ce type de questionnaire. Il peut cependant l'en informer.

A noter qu'il est de la responsabilité des entreprises de ne pas laisser s'installer en leur sein des conditions de travail préjudiciables pour la santé ou la sécurité des salariés, faute de quoi leur responsabilité civile peut être engagée et l'entreprise condamnée à verser des dommages et intérêts.