




DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

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

Décembre 2019

FAUTE INEXCUSABLE : RECONNUE MEME SI CE N'EST PAS L'UNIQUE CAUSE DE L'ACCIDENT

La faute inexcusable de l'employeur est reconnue quand elle a concouru à la réalisation de l'accident mais elle n'en est pas forcément pour autant la cause déterminante selon les juges.

Faute inexcusable : définition

Tout d'abord, il convient de rappeler que l'employeur est garant d'une obligation de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés.

Le manquement à cette obligation peut alors constituer une faute inexcusable et engager la responsabilité de l'employeur.

L'accident du travail ou la maladie professionnelle traduisent cette faute inexcusable en ce que l'employeur, qui avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié victime, n'a pas pris les mesures nécessaires pour empêcher la survenance de l'accident ou de la maladie.

La reconnaissance d'une faute inexcusable est rendue, depuis le 1er janvier 2019, par le tribunal de grande instance saisi par le salarié ou ses ayants droit. Le salarié pourra alors obtenir réparation intégrale de son préjudice et la majoration de sa rente éventuelle.

Faute inexcusable : existence de plusieurs fautes

Dans cette affaire, un salarié chauffeur a été victime d'un grave accident de la route dans l'exercice de ses fonctions. Il avait perdu le contrôle du véhicule et avait été éjecté par le pare-brise. Le salarié victime avait alors agi en responsabilité de son employeur pour faute inexcusable. Il soulevait notamment que la ceinture de sécurité était défectueuse et que cela avait concouru à la gravité de l'accident. Pour se dégager de sa responsabilité, l'employeur faisait valoir que le contrôle technique du véhicule ne mentionnait pas cette défaillance et que l'accident n'était de toute façon pas lié à la ceinture de sécurité mais bien à la perte de contrôle du véhicule.

La Cour de cassation rejette les arguments de l'employeur et précise « qu'il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié, mais qu'il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage ». Elle en tire fatalement la conclusion suivante « l'intéressé avait été éjecté de son véhicule par le pare-brise, ce dont il résultait que l'absence de ceinture de sécurité avait concouru à la réalisation du dommage ».

La Cour de cassation rappelle que la faute inexcusable n'a pas à être la cause déterminante de l'accident pour engager la responsabilité de l'employeur. Il suffit que le manquement de l'employeur ait participé, d'une manière ou d'une autre, à la réalisation du dommage.

Elle se positionne sur la notion de dommage (conséquences) et non pas seulement sur la survenance de l'accident (cause).

Ainsi, elle écarte la possibilité pour l'employeur de s'exonérer ou d'atténuer sa responsabilité en rapportant la preuve d'une faute de la victime, d'un tiers ou d'une cause extérieure, dès lors que son manquement aura concouru au dommage.

Cour de cassation, 2e chambre civile, 20 juin 2019

LE SALARIE QUI TRAVAILLE ALORS QU'IL N'EST PAS EN ETAT PEUT ETRE LICENCIE

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.

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.

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.

Joyeuses Fêtes !