

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d' **ACOSET**
Novembre 2024

RESILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL : LA CHARGE DE LA PREUVE DU RESPECT DE L'OBLIGATION DE SECURITE REPOSE SUR L'EMPLOYEUR

Un salarié est victime d'un accident du travail. Il demande la résiliation de son contrat de travail considérant que son employeur n'a pas pris les mesures nécessaires afin d'assurer sa sécurité. Mais, dans une telle situation, revient-il vraiment au salarié de rapporter la preuve des manquements invoqués ?

Résiliation judiciaire : qu'est-ce que c'est ?

Lorsque le salarié considère que son employeur ne respecte pas ses engagements contractuels, il peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

La résiliation judiciaire est un mécanisme de rupture à la seule disposition du salarié. Elle lui permet de solliciter la rupture de son contrat de travail, auprès du juge prud'homal, en raison de manquements suffisamment graves de son employeur.

La résiliation judiciaire peut être demandée en cas de **manquements graves** de l'employeur, **notamment** dans les cas suivants :

- Manquement à son obligation de fournir le travail convenu (l'employeur ne donne plus de travail au salarié et ne le paye pas, par exemple)
- Suppression d'un véhicule professionnel mettant le salarié dans l'impossibilité de travailler
- Propos dégradants portant atteinte à la dignité du salarié
- Manquement à une obligation de sécurité

La démarche du salarié peut déboucher :

- soit sur la rupture du contrat de travail qui, le cas échéant, produira les effets d'un licenciement nul ou injustifié ;
- soit sur la poursuite de l'exécution de son contrat de travail.

En principe, il revient au salarié de démontrer la réalité des manquements invoqués. **Mais il en est tout autrement lorsque celui-ci fonde sa demande de résiliation sur l'inobservation, par son employeur, des règles de prévention et de sécurité** à l'origine de l'évènement.

Résiliation judiciaire : une charge de la preuve supportée par l'employeur en cas de manquement à son obligation de sécurité

En vertu de son obligation de sécurité, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Pour cela, il lui revient de mettre en place :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- une organisation et des moyens adaptés.

Depuis 2015, la Cour de cassation assimile l'obligation de sécurité à une obligation de moyens renforcée. De ce fait, en cas de litige, il revient à l'employeur de démontrer qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour satisfaire à cette obligation.



Or, qu'en est-il lorsqu'un salarié invoque un manquement à votre obligation de sécurité au soutien d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail ? Ce cas de figure a été récemment soumis à la Cour de cassation.

Un salarié, victime d'un accident sur son lieu de travail, fondait sa prétention sur l'inobservation, par son employeur, des règles de prévention et de sécurité à l'origine de l'évènement.

Sa demande de résiliation judiciaire est cependant rejetée en appel. Les juges motivent leur décision sur le fait que le salarié :

- n'avait pas expliqué les circonstances dans lesquelles il avait été blessé sur son lieu de travail ;
- ne pouvait pas mettre en avant qu'il revenait à l'employeur de prouver qu'il avait satisfait à son obligation de sécurité dans la mesure où il revenait, à lui seul, d'en démontrer la violation.

Cette analyse est cependant cassée par la Cour de cassation qui considère, à l'inverse, que :

- si l'action en résiliation judiciaire d'un salarié est fondée sur un manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité à l'origine de son accident du travail ;
- **il appartient à l'employeur de justifier avoir pris toutes les mesures prévues pour satisfaire à son obligation de sécurité.**

La cour d'appel avait injustement inversé la charge de la preuve. L'affaire sera donc rejugée.

Cour de cassation, chambre sociale, 28 février 2024, n° 22-15.624