

L'obligation de sécurité du salarié

Si la santé et la sécurité au travail relèvent avant tout de la responsabilité de l'employeur, le salarié ne saurait être totalement exempt d'une obligation de sécurité. Un principe édicté dans le Code du travail et reconnu depuis quelques années par la Cour de Cassation. Entre sanction disciplinaire et, plus rarement, mise en cause de la responsabilité pénale, le manquement à cette obligation peut être lourd de conséquences pour le salarié.

L'obligation de sécurité du salarié constitue une approche inédite de la problématique de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise. Tout d'abord, parce que c'est à l'employeur qu'il revient, au premier chef, de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs⁽¹⁾. Depuis 2002, cette obligation est même devenue une obligation de résultat⁽²⁾. Ensuite, il est plus fréquent, en ce domaine, de faire référence aux droits des salariés (droit à une formation pratique en matière de sécurité, droit d'alerte, droit de retrait), plutôt qu'à ses devoirs.

Cela étant dit, il ne saurait y avoir en matière de sécurité une responsabilité absolue de l'employeur d'un côté, et des salariés passifs de l'autre. Il est d'ailleurs intéressant ici de souligner que les juges de la Cour de Cassation ont fait une application de l'obligation de sécurité du salarié, pour la première fois, le même jour⁽³⁾

qu'elle a fait porter sur l'employeur l'obligation de résultat. Dans l'entreprise, chacun doit donc veiller à sa propre sécurité et à celle des autres, et c'est pourquoi le droit français implique individuellement le salarié dans le champ de la santé et de la sécurité.

I - Origine et contenu de l'obligation

Fondement légal. Le devoir de sécurité du salarié trouve sa source à l'article 13 de la directive du 12 juin 1989⁽⁴⁾. Au plan national, c'est la loi du 31 décembre 1991 sur la prévention des risques professionnels qui a transposé ladite directive dans le Code du travail, notamment à l'article L.4122-1⁽⁵⁾ :

« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ... 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. »

Notion de travailleur. L'obligation de sécurité concerne toute personne susceptible de travailler sous l'autorité d'un employeur, et ce, quel que soit son niveau hiérarchique (cadre, non-cadre, salarié intérimaire, salarié d'entreprises extérieures, apprenti, stagiaire, etc.)

Obligation de moyens. La formulation employée par l'article précité relativise toutefois l'obligation de sécurité du salarié. Si l'employeur a une obligation de résultat, celle du salarié constitue une obligation de moyens et cette dernière sera appréciée en fonction de sa formation et de ses possibilités.

En d'autres termes, l'intensité de l'obligation varie clairement selon le niveau d'attributions et de responsabilité de l'intéressé. Elle diffère en outre des instructions données par l'employeur en matière de sécurité, car, selon le caractère plus ou moins dangereux de l'activité du poste de travail, la possibilité de sanctionner un manquement du salarié à la sécurité va également s'apprécier au regard des obligations qui pèsent sur l'employeur : formation nécessaire et adaptée donnée au salarié, fourniture de moyens suffisants, etc.

Contenu de l'obligation. L'obligation de sécurité du salarié va se traduire par :

- une obligation de prudence et de diligence ;
- une obligation de ne pas nuire aux salariés : sont ici

en cause non seulement la santé physique mais aussi la santé mentale des autres salariés. L'interdiction du harcèlement moral en constitue la principale illustration ;

- une obligation de ne pas dégrader le matériel et les équipements de travail ;
- une obligation d'obéissance à l'employeur dans le cadre des consignes, ordres et instructions donnés ;
- une obligation d'alerte : le salarié signale toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent⁽⁶⁾.

Appréciation de l'obligation de sécurité indépendamment de la délégation de pouvoir.

Depuis un arrêt du 28 février 2002, la Cour de cassation, opérant une rupture avec sa position antérieure, va considérer que le salarié dans l'exercice de ses fonctions a une obligation de prudence et de diligence alors même qu'il n'aurait pas reçu de délégation de pouvoirs⁽⁷⁾. En l'espèce, le salarié n'avait pas établi correctement le plan de prévention et n'avait pas prévenu l'entreprise extérieure des dangers liés à son intervention, deux salariés ayant été victimes d'un accident lors de celle-ci.

Cette position a été confirmée à plusieurs reprises par les juges, estimant, par exemple, qu'un directeur technique chargé d'assurer le respect des règles de sécurité manque

gravement à ses obligations, même en l'absence de délégation de pouvoirs, en ne respectant pas les consignes de l'employeur sur l'enlèvement des réservoirs contenant des matières dangereuses⁽⁸⁾ – ou encore qu'un conducteur de travaux ne peut s'abstenir d'agir en cas de risque ou de danger pour la sécurité des salariés en se retranchant derrière la délégation de pouvoirs donnée au chef de chantier⁽⁹⁾.

Obligation de sécurité du salarié et règlement intérieur. Par le règlement intérieur, l'employeur fixe les conditions dans lesquelles le personnel est amené à respecter les règles de sécurité de l'entreprise (mesures collectives de protection, conditions d'utilisation des équipements de travail, des protections individuelles, des substances et préparations dangereuses⁽¹⁰⁾).

L'obligation de sécurité du salarié peut justifier, dans certains cas, pour l'employeur, l'insertion dans le règlement intérieur de certaines clauses, notamment celles permettant un contrôle d'alcoolémie des salariés sur le lieu de travail. Toutefois, ces clauses, pouvant se révéler attentatoires aux libertés individuelles, sont strictement encadrées par le juge. Elles ne sont permises que dans la mesure où le contrôle d'alcoolémie :

- concerne un poste de travail dont un état d'ébriété du salarié serait de nature à exposer les personnes ou les

- biens à un danger⁽¹¹⁾;
- s'effectue dans des conditions respectant la dignité du salarié ;
- peut être contesté par le salarié, notamment dans ses modalités d'exécution ;
- est proportionné au but recherché.

II - Obligation de sécurité et mise en jeu de la responsabilité du salarié

Le manquement à l'obligation de sécurité du salarié peut entraîner des sanctions tant disciplinaires que pénales.

Obligation de sécurité du salarié comme fondement d'une sanction disciplinaire. Le non-respect de son obligation de sécurité par le salarié peut justifier une sanction disciplinaire de la part de l'employeur.

La jurisprudence a pu, par exemple, considérer qu'était justifié le licenciement pour faute grave d'un conducteur de travaux qui n'avait pas assuré la protection des salariés travaillant dans une tranchée profonde, non blindée, en dépit des observations qui lui avaient été faites sur le danger de la situation⁽¹²⁾.

Dans une autre affaire, les juges ont considéré que la lourde obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur ne lui permettait pas de tolérer plus longtemps les insuffisances de son salarié, en l'espèce de son directeur technique qui avait commis une faute grave en ne respec-

tant pas des consignes élémentaires de sécurité⁽¹³⁾.

Obligation de sécurité du salarié comme fondement de sa responsabilité pénale. La responsabilité pénale du salarié peut être recherchée, soit sur le fondement du Code du travail, soit sur le fondement du Code pénal.

En application de l'article L. 4741-1 du Code du travail, l'employeur ou le préposé peut être puni d'une amende de 3 750 € en cas d'infraction aux règles en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

Sur ce fondement, les juges considèrent que les infractions aux règles de sécurité de travail sont imputables aux employeurs ou aux salariés ayant reçu délégation de pouvoirs et non aux salariés dépourvus d'autorité⁽¹⁴⁾.

Dans la pratique, la possibilité d'engager la responsabilité pénale du salarié au titre des dispositions du Code du travail, même si elle est possible, est peu fréquente. Le juge cherchera, dans la plupart des cas, la responsabilité de l'employeur, d'autant plus que le Code de travail indique explicitement que l'obligation de sécurité du salarié est sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur⁽¹⁵⁾. Ce texte souligne la primauté de la responsabilité pénale de l'employeur sur l'obligation de sécurité du salarié, qui apparaît avant tout comme une obligation de prévention.

Sur le fondement du Code pénal, le salarié peut être poursuivi pour plusieurs types d'infractions, principalement pour homicide involontaire⁽¹⁶⁾ ou blessures involontaires⁽¹⁷⁾ et ce, même en l'absence de toute délégation de pouvoirs donnée au salarié.

In fine, les différentes composantes de l'obligation de sécurité du salarié ne sauraient être considérées comme l'équivalent de l'obligation de sécurité de l'employeur, mais elles rappellent que la politique de prévention ne peut être menée sans une participation active de tous.

1. Article L. 4121-1 du Code du travail.
2. Cour de Cassation, chambre sociale, 28 février 2002, arrêts, RJS, 2002, n° 81.
3. Le 28 février 2002.
4. Directive cadre n° 89/391/CEE du 12 juin 1989, II, art. 13.
5. Ancien article 230-3 du Code du travail.
6. Article L. 4131-1 du Code du travail.
7. Cass. Soc. 28 février 2002, Dr. Soc. 2002, p. 539.
8. Cass. Soc., 30 septembre 2005, n° 04-40.625, JSL n°178-11.
9. Cass. Soc., 6 juin 2007, pourvoi n°05-43.039, arrêt n° 1358 F-D.
10. Article L.4122-1 alinéa 2 du Code du travail.
11. Cass. Soc. 22 mai 2002, Bull. civ. V, n° 176.
12. Soc., 6 juin 2007, JSL 2007, n°219-10.
13. Cass. soc. 30 sept. 2005, RJS, n° 1223.
14. Crim., 5 oct. 1999, Dr. Ouvrier 2000, p. 311.
15. Article L. 4122-1, alinéa 3 du Code du travail.
16. Article 221-6 du Code pénal.
17. Article 222-19, R. 625-2 et R. 622-1 du Code pénal.

Claire Soudry