

L'obligation de sécurité de l'employeur – N. Guillemy

Une obligation générale de sécurité

qui trouve sa source dans l'obligation générale édictée par le **code du travail** (art. L.4121-1) : « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé, physique et mentale, des travailleurs.* »

L'obligation générale de sécurité fonde la démarche de prévention dans l'entreprise.

L'employeur doit agir au travers :

- d'actions de prévention
- d'actions de formation et d'information
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Les principes généraux de prévention (énumérés à l'article L.4121-2) le guident dans son action de prévention.

Une obligation de sécurité de résultat

qui trouve sa source dans l'obligation contractuelle (art. 1147 du **code civil**) de résultat qui découle de l'existence du contrat de travail. Cette obligation est soulignée par la Chambre sociale de la Cour de Cassation à partir de ses arrêts du 28 février 2002 : « *En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les **maladies professionnelles contractées du fait des produits utilisés ou fabriqués par l'entreprise*** ».

L'obligation de sécurité de résultat interdit à l'employeur d'adopter des mesures d'organisation du travail qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des travailleurs (Cass.Soc. 5 mars 2008).

Le manquement à l'obligation de sécurité de résultat constitue une faute inexcusable de l'employeur lorsque celui-ci :

- avait ou aurait du avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé
- n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Ainsi, par exemple, commet une faute inexcusable :

L'employeur qui expose des salariés à l'amiante, alors que le danger était connu, ce même en l'absence de réglementation précise (C.A. Dijon, 18 décembre 1997).

L'employeur qui met le salarié en contact avec des substances dangereuses (des poudres destinées à la fabrication de médicaments) dès son embauche, sans protection réellement efficace (simple masque) et l'affecte, suite à l'apparition d'un syndrome respiratoire, dans un local, non dépollué, qui servit autrefois à stocker ces mêmes poudres : la maladie du salarié résulte d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, d'autant que le laboratoire pharmaceutique, professionnel de la chimie, ne peut ignorer les dangers causés par ces substances, dangers qu'au demeurant il précise dans les fiches techniques accompagnant ses produits (C.A. Agen, 24 juin 2003).

L'employeur, groupe chimique de niveau international, qui aurait dû avoir conscience du danger auquel il exposait le son salarié, en l'exposant au benzène sans protection suffisante (ventilation insuffisante du laboratoire, transport du benzène dans des seaux servant à vidanger des fûts, même si la maladie professionnelle dont est victime le salarié a été contractée auprès de différents employeurs successifs, rien n'interdisant à la victime de démontrer que l'un d'eux a, en outre, commis une faute inexcusable (Cass.2^{ème} civ., 8 mars 2005 et dans le même sens, pour l'amiante, Cass Civ, 31 octobre 2002)

L'employeur qui expose son salarié (qui décèdera d'une leucose) à des produits toxiques, à base de benzène et d'autres produits nocifs, lors d'opérations de nettoyage, sans se préoccuper suffisamment des risques effectifs liés aux conditions d'emploi et à l'organisation réelle du travail (travail en milieu fermé, non aéré, non ventilé, qui n'aurait jamais dû être toléré). Dans son arrêt, la Cour souligne que la définition jurisprudentielle de la faute inexcusable, adoptée depuis 2002, conduit à analyser une situation litigieuse « en tenant compte de ce qui devrait être envisagé et accompli par l'homme avisé et prudent dont les exigences éthiques se hissent à la mesure de son pouvoir d'agir ». (C.A. Douai, 21 décembre 2007).

L'employeur qui expose son salarié (décédé d'un cancer-gastrique), à des postes successifs, à des poussières radioactives, des produits de fission et des rayons gamma, sans l'avoir personnellement informé des risques que comportaient les postes occupés, alors même qu'une directive, certes non encore transposée, prévoit cette information en des termes suffisamment précis pour être appliqués par cet employeur, doté de tous les moyens nécessaires à la mise en œuvre de cette information des salariés. (C.A. Nîmes, 9 juin 2009).

A Retenir

- La faute éventuelle commise par la victime n'est pas de nature à enlever à la faute de l'employeur son caractère inexcusable ;
- La majoration de la rente accordée à la victime ne peut pas être réduite en fonction de la gravité de la faute de l'employeur ; elle ne peut être réduite qu'en cas de faute inexcusable de la victime elle-même ;
- La relaxe d'un employeur, poursuivi pour délit non intentionnel (blessures involontaires, homicide involontaire) n'empêche pas la reconnaissance d'une faute inexcusable de celui-ci.