

L'obligation de sécurité du travailleur

Si la prévention des risques professionnels au travail demeure en premier lieu la responsabilité de l'employeur, le travailleur doit également répondre à un certain nombre d'obligations afin d'assurer sa santé et sa sécurité dans l'exercice de ses fonctions. La responsabilité qui lui incombe reste toutefois très encadrée.

EN INTRODUISANT dans le Code du travail des dispositions relatives aux droits et aux obligations des travailleurs en matière de santé et de sécurité, la loi a réaffirmé la place de ces derniers en tant qu'acteurs de la prévention aux côtés de l'employeur. Dans ce cadre, il leur appartient de prendre soin de leur santé et de leur sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par leurs agissements. La mise en cause de la responsabilité des travailleurs reste toutefois encadrée et conditionnée au respect par l'employeur de ses obligations en matière de prévention des risques professionnels.

Une obligation légale

L'obligation de sécurité du travailleur, telle qu'elle apparaît aujourd'hui dans le Code du travail, a pour origine une directive européenne¹ transposée en droit français par la loi du 31 décembre 1991 relative à la prévention des risques professionnels. Ainsi, l'article L. 4122-1 qui en résulte énonce que « *conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, 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* ».

L'inscription formelle de cette disposition dans le Code du travail a réaffirmé l'obligation de vigilance et de sécurité incombant au salarié concernant sa propre santé et celle d'autrui (collègues de travail ou autres personnes).

Comme en atteste l'utilisation du terme « *travailleur* », cette obligation concerne toute personne susceptible de travailler sous l'autorité d'un employeur, qu'il soit salarié de l'entreprise, travailleur intérimaire, stagiaire... Cette obligation pèse sur chaque travailleur, qu'il soit ou non investi d'une autorité hiérarchique ou qu'il bénéficie ou non d'une délégation de pouvoir.

Contours de l'obligation de sécurité du travailleur

En pratique et au regard tant des dispositions du Code du travail que de son contrat de travail, le travailleur a donc une obligation :

- d'obéissance aux instructions et consignes de son employeur ;
- de diligence et de prudence (porter correctement ses équipements de protection individuelle par exemple) ;
- de ne pas nuire aux autres salariés de l'entreprise (actes de harcèlement notamment).

Les salariés disposent également d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent tel que le prévoit l'article L. 4131-1 du Code du travail. Ainsi, le travailleur doit alerter immédiatement son « *employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection* ». L'exercice du droit d'alerte ne peut entraîner aucune sanction. Dans ce cas, le travailleur peut légitimement se retirer de cette situation de travail afin de protéger sa santé et sa sécurité, à condition que l'exercice de son droit de retrait ne crée pas pour autrui (notamment pour les autres salariés) une nouvelle situation de danger grave et imminent².

Une obligation de sécurité de moyens

L'obligation de sécurité du travailleur est appréciée par les juges en fonction de sa « *formation* », de ses « *possibilités* » et « *conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur* ». La rédaction de l'article L. 4122-1 va ainsi conduire le juge à statuer au cas par cas. Seront pris en compte sa fonction, sa qualification, son âge, l'expérience acquise dans l'entreprise... En ce sens, cette obligation s'analyse en une obligation de moyens. Le comportement diligent et attentif que l'on attend de

NOTES

1. Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

2. Article L. 4132-1 du Code du travail.

3. Articles L. 4141-1 et L. 4141-2 du Code du travail.

4. Pour en savoir plus : « La responsabilité pénale de l'employeur en santé et sécurité au travail », article paru dans Travail & Sécurité n° 833, janvier 2022.

5. Article L. 4122-1 alinéa 3 du Code du travail.

6. Article L.1321-1 du Code du travail. Voir Chronique juridique concernant le règlement intérieur paru dans Travail & Sécurité n° 853, Novembre 2023.

7. Article L. 1331-2 du Code du travail.

8. Article L. 1331-1 du Code du travail.

9. Cour de cassation, chambre sociale, 19 juin 2013, pourvoi n°12-14,246.

10. Cour de cassation, civile, chambre sociale, 31 janvier 2012, pourvoi n°10-21.472.

lui dépend des « moyens » dont il dispose : notamment la connaissance du danger, les instructions qu'il a reçues de son employeur, les moyens techniques mis à sa disposition, etc.

Cet article mentionne également que « les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir ». Cette rédaction rappelle explicitement l'obligation mise à la charge de l'employeur d'informer et de former les travailleurs sur les risques auxquels ils sont susceptibles d'être exposés et sur les mesures de prévention appropriées³.

Effets sur la responsabilité de l'employeur

Même si elle peut être considérée comme le corollaire de l'obligation de sécurité de l'employeur, l'obligation de sécurité du salarié n'a cependant pas pour effet de permettre à l'employeur de se soustraire à sa responsabilité civile ou pénale⁴. Le Code du travail précise clairement que l'obligation du salarié n'a pas d'incidence sur le principe de responsabilité de l'employeur⁵.

Dans ce cadre, il appartient à l'employeur de maintenir des exigences strictes vis-à-vis du comportement de ses salariés en matière de sécurité. Le règlement intérieur de l'entreprise⁶ va ainsi préciser les règles applicables au sein de l'entreprise en

matière de santé, de sécurité, de discipline et fixer la nature et l'échelle des sanctions que peut prononcer l'employeur à l'encontre des salariés qui auraient manqué à leur obligation de sécurité. Les amendes ou sanctions pécuniaires sont toutefois interdites par le Code du travail⁷.

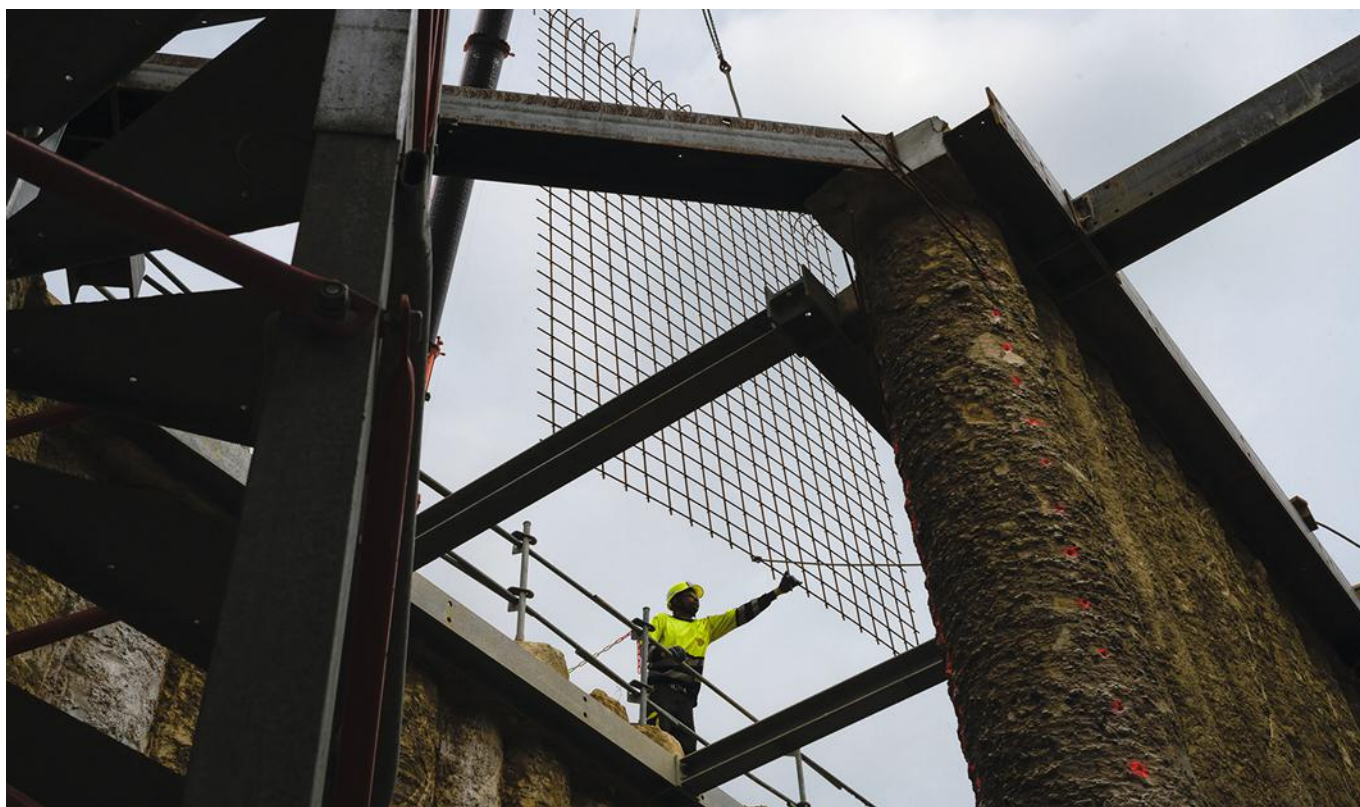
Conséquences pour le salarié de la violation de son obligation de sécurité

Responsabilité disciplinaire

C'est essentiellement sur le terrain disciplinaire que la responsabilité du salarié pourra être engagée s'il a manqué à son obligation de sécurité. Compte tenu de la gravité de la faute commise, la sanction⁸ encourue peut aller jusqu'au licenciement. Cette gravité s'apprécie en tenant compte du contexte des faits, de l'ancienneté du salarié, des conséquences que peuvent avoir les agissements du salarié et de l'existence ou de l'absence de précédents disciplinaires.

À titre d'illustrations jurisprudentielles de cette obligation de sécurité du travailleur, la responsabilité disciplinaire de salariés a ainsi été retenue dans les situations suivantes :

- licenciement pour faute grave d'une cheffe magasinière en raison de son refus réitéré de porter les équipements de protection individuelle⁹ ;
- licenciement pour faute grave d'un couvreur décrochant son harnais de la ligne de vie lors d'une opération de nettoyage d'une toiture¹⁰ ;



- licenciement d'une responsable des ressources humaines ayant cautionné et ayant laissé perdurer des méthodes managériales inacceptables d'un directeur de magasin avec lequel elle travaillait en très étroite collaboration¹¹;
- licenciement d'une salariée qui au cours d'une altercation avait tenu un cutter dont la lame était sortie en direction d'une autre salariée¹²;
- licenciement pour faute d'un salarié qui supervisait une activité de « *team booster* » à risque mais qui n'est pas intervenu alors que l'intégrité physique et psychique de ses collaborateurs était menacée¹³;
- licenciement pour faute grave d'un salarié (chef d'équipe) ayant conduit un véhicule de fonction sous l'empire d'un état alcoolique, au retour d'un salon professionnel où il s'était rendu sur instruction de son employeur¹⁴.

Un arrêt récent illustre la prise en compte de la gravité de la faute du salarié, même en l'absence de caractère volontaire de son manquement¹⁵. Dans cette affaire, la Cour de cassation a considéré qu'il entrait dans les missions du salarié, en sa qualité de chef de chantier disposant d'une ancienneté de 22 ans et présent sur le chantier lors des travaux de tranchée et branchements électriques, de s'assurer que les opérations étaient réalisées en conformité des règles de sécurité en vigueur. Cette tâche était d'autant plus importante que le chef de chantier était parfaitement au courant des règles à respecter et de la dangerosité potentielle de ces travaux. Pour la Cour, si ce salarié n'avait pas volontairement manqué aux règles de conformité, c'était l'absence de vérification de la conformité des branchements qui était fautive et constituait une violation de ses obligations professionnelles. En l'espèce, « *la gaine électrique n'avait pas été enfouie à une profondeur suffisante sous un escalier, de sorte que le câble n'était pas protégé de quelques coups de pioche qui auraient suffi au mieux à endommager le câble et, pire, à électriser une personne* ».

La négligence fautive du chef de chantier constituait une faute grave justifiant son licenciement.

À noter : la responsabilité disciplinaire du salarié peut être engagée pour manquement à son obligation de sécurité, que celui-ci ait ou non causé un accident.

L'obligation de sécurité du salarié et notamment celle de prendre soin de la santé et de la sécurité des autres personnes concernées par ses agissements va se traduire également en matière de harcèlements. En application du Code du travail, encourt également une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral¹⁶ ou des faits de harcèlement sexuel¹⁷.

Responsabilité pénale du salarié sur la base du Code du travail

Les infractions aux règles de santé et de sécurité mentionnées à l'article L. 4741-1 concernent unique-

NOTES

11. Cour de cassation, chambre civile, chambre sociale, 8 mars 2017, pourvoi n°15-24.406.

12. Cour de cassation, chambre sociale, 30 octobre 2013, pourvoi n°12-20.190.

13. Cour de cassation, chambre sociale, 23 octobre 2019, pourvoi n°18-14.260.

14. Cour de cassation, chambre sociale, 19 janvier 2022, pourvoi n°20-19.742.

15. Cour de cassation, chambre sociale, 15 février 2023, pourvoi n°22-10.398.

16. Article L. 1152-5 du Code du travail.

17. Article L. 1153-6 du Code du travail.

18. Méconnaissance des règles relatives :

- au droit d'alerte et de retrait (alinéa 1^{er})

- à l'utilisation des lieux de travail (alinéa 2)

- aux équipements de travail et moyens de protection (alinéa 3)

- à la prévention de certains risques d'exposition (alinéa 4)

- aux travaux réalisés par une entreprise extérieure, aux prescriptions techniques durant les travaux de bâtiments et génie civil et aux interventions sur les équipements élévateurs (alinéa 5)

- aux demandes de vérification, d'analyse et de mesures (alinéa 6).

19. Pour en savoir plus : La délégation de pouvoirs dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail - article paru dans Travail & Sécurité n°781, mars 2017.

20. Article 221-6 du Code Pénal.

21. Article 222-19 du Code Pénal.

22. Cour de cassation, chambre criminelle, 17 janvier 2006, pourvoi n°05-81.765.

23. Article 222-33-2 (harcèlement moral) et article 222-33 (harcèlement sexuel) du Code pénal.

24. Article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale.

25. Article L. 453-1 alinéa 2 du Code de la sécurité sociale.

26. Cour de cassation, 2^e chambre civile, 27 janvier 2004, pourvoi n°02-30.693.

27. Cour de cassation, Assemblée plénière, 24 juin 2005, pourvoi n°03-30.038.

28. Article L. 453-1 alinéa 1 du Code de la sécurité sociale.

29. Cour de Cassation, chambre sociale, 5 janvier 1995, pourvoi n°93-14.793.

ment l'employeur ou son délégataire, qui peut se voir condamné au paiement d'une amende¹⁸.

Dans ce cadre, seul le salarié titulaire d'une délégation de pouvoirs valide qui, par sa faute personnelle, a méconnu l'une de ces obligations peut voir sa responsabilité engagée à la place de celle de l'employeur¹⁹. Autrement dit, sur la base du Code du travail, même s'ils ont enfreint l'une des dispositions visées par l'article L.4741-1, les salariés non titulaires d'une délégation de pouvoir ne peuvent voir leur responsabilité pénale engagée sur le fondement de ces dispositions.

Responsabilité pénale du salarié sur la base du Code pénal

Sur la base du Code pénal, la responsabilité du salarié peut néanmoins être engagée en matière de santé et de sécurité, en l'absence de toute délégation de pouvoirs, en cas d'accident ayant provoqué des dommages corporels ou la mort. Le salarié peut ainsi notamment être poursuivi pour homicide involontaire²⁰ ou atteinte involontaire à l'intégrité physique de la personne²¹.

Ainsi été condamné pour homicide involontaire un conducteur d'engin qui, en manœuvrant une chargeuse de 20 tonnes, a écrasé un intervenant d'une entreprise extérieure. Il s'est vu reprocher une faute d'imprudance en ne prêtant pas attention à la présence de la victime sur le trajet emprunté par la chargeuse, alors que la zone était non balisée, peu éclairée et que sa visibilité était réduite, du fait de l'absence d'éclairage de l'engin et du bris du pare-brise²².

Les faits de harcèlement dont un salarié serait l'auteur sont également susceptibles d'engager sa responsabilité pénale²³.

Responsabilité civile du salarié

• Faute inexcusable du salarié

En cas d'accident de travail, la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur entraîne une majoration²⁴ de la rente versée au salarié victime.

La reconnaissance d'une faute inexcusable de la victime peut, à l'inverse, amener le Conseil d'administration de la Caisse de sécurité sociale à diminuer cette rente²⁵.

Depuis 2004, la faute inexcusable du salarié est définie de façon très restrictive. Il s'agit d'« *une faute volontaire de la victime d'une exceptionnelle gravité exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience* »²⁶. Selon les juges, une faute de négligence, d'imprudance ou d'inattention du salarié ne peut être qualifiée de faute inexcusable²⁷.

• Faute intentionnelle du salarié

La faute intentionnelle du salarié est privative de toute indemnisation²⁸. Elle n'est retenue par les juges que très exceptionnellement. A ainsi été qualifiée de faute intentionnelle d'un salarié son acte volontaire de dégradation du mobilier de son employeur ayant occasionné une blessure pour laquelle il avait procédé à une déclaration mensongère d'accident du travail²⁹. ■