PETIT DÉJEUNER-DÉBAT CLUB AVOCATS ET ENTREPRISES / LA GAZETTE NORD-PAS DE CALAIS

Sécurite au travail : quelles precautions à prendre ?

▶ Jessy **LELONG** et Elisabeth **THOMAS**, avocates au barreau de Lille.

La problématique de la prévention en matière d'hygiène et de sécurité des salariés effraie bien souvent les chefs d'entreprise qui, par leur action ou omission, engagent la responsabilité de leur société voire leur responsabilité personnelle. Si auparavant l'employeur se devait de prouver qu'il avait tout fait pour éviter la survenance d'un risque, aujourd'hui et de par une obligation de résultat, la seule survenance du risque engage la responsabilité du chef d'entreprise. Prévoir devient une obligation, ne pas prévoir devient un délit. Or la mise en œuvre d'une analyse globale et pluridisciplinaire (technique, humaine, organisationnelle) de tous les risques auxquels est exposé le personnel revêt une importance cruciale.

D. R.

"La jurisprudence récente rend le chef d'entreprise responsable d'une obligation de résultat. Prévoir devient une obligation, ne pas prévoir devient un délit." De gauche à droite, Jessy Lelong et Elisabeth Thomas.

La notion d'obligation de sécurité a été reconnue explicitement et pour la première fois par la Cour de cassation dans un arrêt du 21 novembre 1911. L'obligation générale de sécurité a par la suite reçu la valeur d'un principe général de droit, la haute juridiction multipliant les expressions de principe telles que "*indépendamment des mesures expressément rendues obligatoires par les textes réglementaires relatifs à la sécurité des travailleurs, il appartient au chef d'entreprise de prendre les dispositions nécessaires commandées par les circonstances et relevant de son obligation générale de sécurité*" (Cass. crim., 11 juin 1987).

Au-delà de la jurisprudence, la loi consacre à la charge du chef d'établissement une obligation générale de sécurité et de santé à destination de ses salariés et de l'ensemble des travailleurs appelés à intervenir dans l'entreprise (article L.230-2,1, alinéa 1).

Depuis 2002 et l'affaire dite de l'amiante, la jurisprudence de la Cour de cassation a renforcé ses exigences pour consacrer à la charge de l'employeur une obligation de sécurité de résultat.

Autrement dit l'employeur ne peut s'exonérer de sa responsabilité en prouvant qu'il a tout mis en œuvre pour éviter la réalisation du risque. Il voit sa responsabilité engagée du seul fait qu'il a permis la survenance du risque.

Mener une politique de sécurité, c'est également rendre les salariés responsables de leurs actes et, le cas échéant, sanctionner les comportements déviants.

Il ne saurait être, par exemple, contesté qu'en provoquant une altercation avec un autre salarié et en faisant montre à son encontre de menaces physiques et verbales, le salarié a délibérément manqué aux obligations inhérentes à son contrat de travail mais c'est également le cas de celui qui ne respecte pas une interdiction de fumer dans un local professionnel ou qui se rend coupable de harcèlement ou encore qui n'utilise pas les dispositifs nécessaires à sa protection (en matière de protection contre le tabagisme cf. Cass. soc. 29 juin 2005, de harcèlement moral cf. Cass.soc. 21 juin 2006 – obligation de sécurité de résultat).

En la matière, l'employeur peut aller jusqu'à rompre le contrat de travail. L'impératif de sécurité doit présider à l'épanouissement des relations de travail dans l'entreprise.

Respecter l'obligation de sécurité au travail impose notamment à l'employeur un devoir de formation. Ainsi, il doit être tenu compte du parcours personnel du salarié (qualification, expérience, langue parlée et comprise). La réalisation et la qualité de cette formation doivent pouvoir être justifiées par la présence d'éléments concrets : nom du formateur, programme détaillé, signature des formés sur une feuille de présence.

Concrètement, s'il est impossible de surveiller à chaque instant le respect des règles par les salariés, il est en revanche nécessaire de mettre en place une organisation de l'activité intégrant les exigences de sécurité, basée sur un ensemble de règles et de procédures clairement établies, permettant la traçabilité des actions engagées ; contrôler régulièrement la bonne application de ces règles et procédures, par le biais de contrôles inopinés ; prendre des mesures de discipline lorsque les règles ne sont pas ▶▶▶