Image not found or type unknown

L’obligation de sécurité patronale

publié le **19/08/2017**, vu **4536 fois**, Auteur : Maître ESSIE DE KELLE

Selon l’article 3 de la convention n°155 de l’Organisation International du Travail concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail du 11 août 1983, « le terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l’absence de maladie ou d’infirmité ; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l’hygiène du travail ». Sur ce, l’entreprise doit être aménagée de...

Selon l’article 3 de la convention n°155 de l’Organisation International du Travail concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail du 11 août 1983, ***« le terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l’absence de maladie ou d’infirmité ; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l’hygiène du travail ».*** Sur ce, l’entreprise doit être aménagée de manière à garantir la sécurité des travailleurs. C’est dans ce sens que la loi impose à l’employeur une obligation générale de sécurité et santé envers ses salaries. L’article L. 4121-1 du code de travail français dispose à cet effet que ***: « l’employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».***

Historiquement, cette obligation de sécurité patronale trouve son fondement dans plusieurs textes internes et internationaux relatives soient à la protection de la santé soient de la sa sécurité au travail. L’article 25 de la déclaration universelle des droits de l’homme dispose : ***« Toute personne à droit (…) à des conditions équitables et satisfaisantes de travail »***. La charte des droits fondamentaux de l’union européenne pour sa part stipule en son article 31 paragraphe 1 que ***« tout travailleur à droit à des conditions de travail qui respecte sa santé, sa sécurité et sa dignité ».*** C’est également la position soutenue par l’article 16 de l’organisation internationale du travail commandant aux employeurs de s’assurer, ***« dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable »*** que les machines, les matériels et les procédés de travail placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé des travailleurs.

Par la suite, c’est par un célébrissime arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation rendu en date du 28 février 2002 qu'a été consacré une véritable obligation de sécurité patronale dite alors de résultat[1] . Ainsi, ce sujet revêt un intérêt pratique en ce sens qu’il nous permet de passer en revue les différentes mesures que l’employeur doit mettre en œuvre dans le cadre de son obligation générale de sécurité sur des personnes sur lesquelles il exerce une autorité. Ainsi, quelle est la nature de l’obligation de sécurité patronale ? S’agit-elle d’une obligation de sécurité ou de moyens ? A quelles sanctions sont soumises l’employeur en cas d’inobservation de cette obligation ?

Nous examinerons alors dans un premier sens la nature de l’obligation patronale (I) puis dans un deuxième sens les sanctions relatives à l’inobservation par l’employeur de cette obligation (II).

I- La nature de l’obligation de sécurité patronale.

L’obligation de sécurité patronale est au regard de l’évolution jurisprudentielle une obligation de sécurité résultat (A) et plus récemment de moyens renforcés (B).

A- L'obligation de sécurité patronale : une obligation de sécurité de résultat.

C'est dans une série d'arrêts du 28 février 2002 que la cour de cassation a consacré la nature de l'obligation de sécurité patronale. Dans cette jurisprudence relative à la faute inexcusable de l'employeur dans le cadre de l'amiante[2], la cour de cassation considère qu' ***« en vertu du contrat 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 par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ».*** Très vite, la jurisprudence a rependu cette qualification à bien de nombreuses situations notamment en matière de l'accident de travail, de tabagisme passif[3] ou encore de harcèlement moral[4].

Cela s'inscrit tout bonnement dans la logique des dispositions de l'article 4121-1 du code de travail français imposant à l'employeur d'assurer la santé mentale et physique des salariés. Pour ce faire, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir la survenance de ces risques professionnels, de pénibilité au travail, ou encore des actes d'information et de formation.

Le manquement à cette obligation de sécurité résultat s'apparente ainsi à une faute inexcusable de l'employeur. Celle-ci renvoie en effet à l'idée que l'employeur *« avait »* ou *« aurait »* dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Par conséquent, l'employeur est responsable à la seule constatation du risque professionnel. Tout se passe comme si à l'impossible l'employeur était tenu [5].

L'obligation de sécurité patronale est-elle aujourd'hui de moyens renforcés ?

B- L'obligation de sécurité patronale : une simple obligation de moyens renforcés.

La tendance actuelle de la cour de cassation fait de l'obligation patronale une simple obligation de moyen renforcée avec pour conséquence logique l'exonération de l'employeur de sa responsabilité notamment quand il arrive à en prouver qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des salariés, ce qui est à notre avis plus abordable que de démontrer l'existence d'un cas de force majeure. Suivant la formule de sa chambre sociale la cour de cassation retient que :***« ne méconnait pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles l.4121-1 et L. 4121-2 du code de travail »[6].***

Quid alors de l'application de cette jurisprudence en matière d'harcèlement sexuel ?[7]

Dans une décision du 1er juin 2016, la cour de cassation a répondu à cette interrogation. Désormais, l'employeur ne manque pas à son obligation de sécurité de résultat dès lors qu'il justifie avoir pris toutes les mesures de préventions et, le cas échéant, s'il justifie avoir pris les mesures propres à faire cesser le harcèlement dès l'instant où il a eu connaissance des faits. Les juges s'attachent ainsi d'avantage aux mesures de prévention plutôt qu'au résultat.

A quelles quelles sanctions s'exposent alors l'employeur?

II- les sanctions de l'inobservation par l'employeur de son obligation de sécurité.

L'inobservation avérée par l'employeur de son obligation de sécurité fait courir à son égard des sanctions soient pénales (A) soient civiles (B).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

A- Les sanctions pénales.

Le manquement par l'employeur à son une obligation de sécurité le rend pénalement responsable des infractions commises dans l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité qu'elles soient de son fait (art. 121-1 du code pénal français) ou de ses salariés sous réserve toutefois de ce qui a été dit plus haut. Il s'agit en réalité des délits non intentionnels pouvant donner lieu soit à une amende (3750 e) soit à une peine de prison (1 an). Mais, dans la pratique, les peines encourues peuvent être aggravées notamment en cas de récidive de la part de l'employeur ou de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi, le cas échéant l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur.

Bien plus, si le manquement à son obligation de sécurité est du à une faute de « maladresse, imprudence, inattention, négligence », il peut être poursuivi pour homicide ou blessures involontaires.

Par ailleurs, la lecture de l'article 121-2, alinéa 3 du code pénal laisse entrevoir l'idée d''un cumul de responsabilité entre la responsabilité de l'entreprise en tant que personne morale et du chef d'entreprise en tant que décideur au sein de l'entreprise. Cet article dispose en effet que *« la responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physique auteur ou complice des mêmes faits ».* C'est dire qu'en cas d'homicide, de blessures et de mise en danger d'autrui, la responsabilité pénale de l'entreprise peut aussi être engagée. Ceci dit, le dirigeant et l'entreprise peuvent être poursuivis pénalement lorsque par exemple un salarié, mis à disposition de cette entreprise se trouve être victime d'un accident mortel ayant pour origine le non-respect des règles de sécurités des lieux de travail[8].

B- les sanctions civiles.

En plus de sa responsabilité pénale, l'employeur peut être condamné (par le tribunal des affaires de sécurité sociale) à indemniser le salarié dès lors qu'un dommage a été causé par sa faute à laquelle on associe régulièrement l'adjectif *inexcusable**[9]***. Nul besoin d'insister la dessus car en droit positif, ***« tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer »***. Cette indemnisation consiste en effet en une prise en charge des dommages non couverts par la sécurité sociale, d'indemnités pour les préjudices physiques et moraux subis aussi que d'une majoration de rente ou de capital. Elle peut aussi se résumer en l'allocation des dommages et intérêts[10].

La méconnaissance de l'obligation de sécurité de résultat autorise même le salarié à prendre l'initiative de rompre le contrat de travail s'il apparait que le comportement de l'employeur rend impossible la poursuite de la relation de la relation de travail[11].

Demeurant à votre disposition pour toutes précisions.

ESSIE TRESOR WELCOME.

Etudiant chercheur à la faculté de droit de Brazzaville(UMNG).

[1] Cass.soc., 28 févr. 2002, n°00-11793 « l'employeur est tenu à l'égard de ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat dont le manquement à le caractère d'une faute inexcusable au sens de l'article 452-1 du code la sécurité sociale ».

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

[2] Le but de cette jurisprudence était justement de faciliter aux salaries victimes d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante ou leurs ayants droit la preuve de la faute inexcusable de l'employeur qui fonde une amélioration de la réparation en vertu de l'article 452-1 du code de la sécurité sociale.

[3] Cass. Soc. 29 juin 2005 : RG n°03-44412

[4] Cass.soc., 21 juin 2006, Bull.civ., 2006, v, n°223

[5] La jurisprudence dite « amiante » a été sévèrement critiquée par la doctrine et notamment par le professeur Fantoni-Quinton, qui considère que, « à l'impossible l'employeur est tenu

[6] Cass.soc., 25 nov.2015 (n°14-24444).

[7] L'arrêt de 2015 ne concernant pas une situation de harcèlement moral mais plutôt d'un stress post-traumatique consécutif aux attentats du 11 septembre 2001 s'est très vite posée dans la doctrine voire de la jurisprudence la question relative à l'extension de cette nouvelle position aux cas de harcèlement sexuel.

[8] Cour de cassation, chambre criminelle, 2 mars 2010 n°09-82.607

[9] Selon l'article 451-1 du code de la sécurité sociale, « lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction dans la direction, la victime ou ses ayants droit ont droit à une indemnisation complémentaire(…) »

[10] Cass. Soc., 6 janvier 2011 : RG n°09-66704

[11] Cass. soc., 11 mars 2015 : RG n°13-18603)

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés