



Obligation de sécurité au travail : refus du port des équipements de sécurité et faute grave

publié le **05/06/2014**, vu **12409 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

La chambre sociale de la Cour de cassation a jugé dans un arrêt du 19 juin 2013 que le refus réitéré d'un salarié de porter des équipements de protection individuelle constitue une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise (Cour de cassation, chambre sociale, 19 juin 2013, N° 12-14.246).

La chambre sociale de la Cour de cassation a jugé dans un arrêt du 19 juin 2013 que le refus réitéré d'un salarié de porter des équipements de protection individuelle constitue une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise (Cour de cassation, chambre sociale, 19 juin 2013, N° 12-14.246).

L'obligation d'assurer la sécurité du salarié au travail incombe en premier chef à l'employeur. Nous verrons qu'elle consiste en une obligation de résultat (I). Corrélativement, le législateur a posé une obligation de respecter les instructions de sécurité données par l'employeur au salarié. Le manquement à cette obligation peut entraîner de graves conséquences, notamment le licenciement pour faute grave (II).

I/ L'obligation de sécurité au travail incombant à l'employeur et les conséquences d'un manquement

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat envers ses salariés. Il doit donc prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé tant physique que psychologique.

Cette obligation trouve sa source à l'article L. 4121-1 du Code du travail, qui dispose que :

"L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes".

Que faire en cas de manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur ?

En cas de non-respect de cette obligation de sécurité, et lorsque le salarié justifie d'un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il dispose d'un droit d'alerte ainsi que d'un droit de retrait - droits régis aux articles L4131-1 à L4131-4 et L 4132-1 à L4132-5 du Code de travail.

En outre, l'employeur peut faire l'objet d'un contrôle des règles de sécurité dans l'entreprise par l'inspection du travail qui peut :

- dresser des procès-verbaux et mettre en demeure l'employeur en cas d'infraction,
- saisir le juge de référés en cas de risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur,
- prescrire toutes les mesures utiles et notamment, en cas de danger grave et imminent, l'arrêt temporaire des travaux sur certains chantiers.

Le manquement à l'obligation de sécurité par l'employeur engage sa responsabilité civile en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle du salarié.

Ce manquement est également passible de sanctions pénales (amendes et peines d'emprisonnement).

Ces sanctions peuvent être lourdes, mais l'obligation de sécurité vise avant tout la protection de la vie et de la santé de l'employé. Ainsi, le salarié lui-même est tenu de respecter les instructions données par l'employeur.

II/ Les obligations du salarié en matière de sécurité au travail

Le salarié a l'obligation de respecter et d'appliquer les instructions qui lui sont données par son employeur en matière de sécurité. À défaut, il peut être sanctionné et engage ses responsabilités civile et pénale.

Les obligations du travailleur en matière de respect des consignes de sécurité sont posées à l'article L. 4122-1 du Code de travail. Cet article dispose 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.

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.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur".

Les consignes de sécurité de l'employeur doivent être adaptées à la nature des tâches devant être accomplies. Par exemple, les consignes doivent préciser les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection et des substances et préparation dangereuses.

Conformément à ces consignes, le salarié doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé, et de

celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Il est donc responsable en cas de manquement qui provoquerait un dommage à autrui.

En outre, l'article L4122-2 du Code du travail précise que les mesures prises pour assurer la sécurité du salarié ne doivent pas entraîner pour lui des charges financières. Ainsi, seul l'employeur doit investir dans les équipements de sécurité et il ne peut imposer leur achat au salarié.

Le travailleur ne doit pas se mettre en danger, ni mettre en danger autrui dans l'entreprise; c'est pourquoi les manquements à ces consignes de sécurité sont lourdement sanctionnés.

En cas de manquement aux consignes de sécurité par le salarié, il encourt des sanctions disciplinaires et engage sa responsabilité civile et pénale.

? Les sanctions disciplinaires

Le salarié ne respectant pas les consignes de sécurité de son employeur commet une faute passible de sanctions disciplinaires.

Ce manquement peut éventuellement conduire à un licenciement pour faute grave; c'est ce que nous rappelle l'arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 19 juin 2013. En l'espèce, une salariée occupait le poste de chef magasinier. Elle a été licenciée pour faute grave car, malgré les avertissements de son employeur, elle refusait de façon réitérée et délibérée de porter les équipements de sécurité dans le cadre de son travail (chaussures, gants, casquette et gilet).

Pour la Cour de cassation, le comportement de cette salariée constituait une faute grave justifiant son licenciement car elle était tenue, en raison de ses fonctions, de donner l'exemple aux membres de l'équipe dont elle était responsable.

? L'engagement des responsabilités civile et pénale

L'obligation de sécurité incombant à l'employeur est une obligation légale; tout comme l'obligation pour le salarié de respecter les consignes de sécurité. Le manquement à cette obligation engage la responsabilité civile de l'employeur en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle du salarié.

Dans le cas où le salarié serait victime d'un accident du travail ayant pour origine sa propre faute, il est susceptible de perdre tout ou partie de son indemnisation.

En outre, le salarié qui commettrait un délit en manquant à son obligation de sécurité engage sa responsabilité pénale et encourt donc une potentielle condamnation, par exemple en cas de manquement à l'obligation de sécurité entraînant des blessures ou un homicide involontaire.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur [conseiller juridique.net](http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm) : <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare
75009 PARIS
TEL:09.54.92.33.53
FAX: 01.76.50.19.67