

L'obligation de sécurité salariée : le malaise jurisprudentiel demeure

Harold Kobina Gaba, Maître de conférences de droit privé à l'Université du Havre

Le professeur Jacques Ghestin<sup>(1)</sup> dans une chronique dans les colonnes de cette revue fustige la doctrine qui critique l'ambiguïté et l'hermétisme des arrêts de la Cour de cassation sans connaître au préalable les règles et les techniques qui gouvernent à la fois la procédure d'élaboration d'un arrêt de la Cour de cassation, sa motivation et son interprétation.

L'exercice n'est pas nouveau, loin s'en faut, puisque certains Hauts magistrats<sup>(2)</sup> prennent également la même initiative et observent notamment que la méthode utilisée par la Cour de cassation pour rendre ses arrêts est mal connue et étudiée par peu d'auteurs. Ainsi, les éclaircissements donnés sur son fonctionnement et ses méthodes permettront certainement à la doctrine universitaire et aux praticiens de mieux comprendre ce qu'elle fait, de mieux saisir la portée exacte de ses arrêts, de critiquer plus utilement ses solutions.

Certes, toutes ces études ne sont pas dépourvues de pertinence et de vérité. Cependant, au-delà des aspects juridiques et techniques *stricto sensu*, il reste indéniablement un problème récurrent et d'ordre sociologique : l'incompréhension et l'absence de communication.

Ne nous leurrions point car la Cour de cassation, cour régulatrice, constitue un véritable pouvoir au sens sociologique et politique du terme. C'est un pouvoir créateur et normatif<sup>(3)</sup>. Il est donc naturel qu'elle fasse l'objet de critiques<sup>(4)</sup>. Mais qui est son contre-pouvoir?

On comprend alors la tendance de certains Hauts magistrats à vouloir expliquer, après le prononcé de certains arrêts de principe novateurs, la doctrine de la Cour de cassation quant aux solutions données. Est-ce une forme de communication vers les destinataires *lato sensu* des actes du pouvoir ?

L'obligation de sécurité salariée en est un exemple topique. En effet, Monsieur Pierre Sargos, président de la Chambre sociale de la Cour de cassation, s'attelle, dans deux études<sup>(5)</sup>, à défendre et à justifier l'interprétation donnée par la Chambre sociale de l'article L. 230-3 du code du travail dans l'arrêt *Deschler* du 28 février 2002 qui réactive l'obligation de sécurité salariée en contrepartie de l'obligation de sécurité de résultat patronale consacrée le même jour en matière de maladie professionnelle puis en matière d'accidents du travail<sup>(6)</sup>. La constance de ces justifications dénote la difficulté d'appréhender la décision de la Cour de cassation qui recèle des zones d'ombre eu égard non seulement à la lettre même de l'article L. 230-3 du code du travail mais encore à l'article 13 de la directive CEE n° 89-391 du 12 juin 1989 à l'origine de l'article L. 230-3 et censé inspirer, semble-t-il, l'arrêt *Deschler*. L'arrêt *Levrat* rapporté confirme ce malaise. Monsieur Levrat engagé probablement en 1994 par la SARL Satras, en qualité de chef de chantier, a été licencié pour des agissements constitutifs de fautes graves, en l'occurrence pour 12 absences répétées et injustifiées couvrant une période du 12 juin 1996 au 31 août 1998, d'une part, et pour refus de porter le casque allant du 19 juin 1996 au 11 septembre 1998 (4 lettres de rappel ou d'avertissement, 6 constatations du non-respect du port du casque et une mise à pied disciplinaire), d'autre part. Contestant le bien fondé de son licenciement, il saisit la juridiction prud'homale et réclame en plus un rappel de salaire pour heures supplémentaires et mise à pied disciplinaire injustifiée. Le Conseil de prud'hommes de Lyon, sous la présidence du juge départiteur, juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse et accueille favorablement les diverses demandes de M. Levrat. Sur appel relevé par la SARL Satras de cette décision, la cour d'appel confirme le jugement relativement aux différentes demandes de rappel de salaire et à la mise à pied disciplinaire injustifiée en raison notamment du fait que le simple montage de cloisons à

l'intérieur de bureaux ne nécessite pas le port de casque de sécurité et que les absences reprochées au salarié sont justifiées. En revanche, elle retient que le licenciement est fondé sur une faute grave pour non-respect du port du casque de sécurité sur chantier au motif que s'il appartient à un employeur, débiteur d'une obligation contractuelle de sécurité, de veiller au respect des prescriptions en la matière, il incombe également au salarié de se plier à l'exécution de ces règles. Or, en l'espèce, en raison des photographies fournies par l'employeur, M. Levrat ne peut contester le bien fondé du reproche compte tenu de l'état du chantier et du port, par d'autres intervenants, du casque. Il se borne à observer avoir été photographié de dos. En l'état de multiples rappels antérieurs de cette règle élémentaire de sécurité, pour certains travaux et chantiers (V. lettre du 19 juin 1996, M. Levrat répondant le 5 juillet 1996 « *qu'il n'avait pas à porter le casque qui a été porté par un autre* » ; lettre des 8 et 23 janvier 1998), la faute grave reprochée, à juste titre, par l'employeur, doit être retenue, la poursuite de la relation de travail étant impossible avec de tels risques, l'employeur étant susceptible d'être accusé de faute inexcusable en cas d'accident.

Le pourvoi de M. Levrat reproche à l'arrêt d'appel d'avoir décidé ainsi alors que les faits ne seraient pas avérés et que le licenciement pour manquement à des règles de sécurité ne pourrait justifier qu'un licenciement pour cause réelle et sérieuse et non pour faute grave.

La Cour de cassation rejette ce pourvoi en décidant qu'en cas de manquement à l'obligation qui lui est faite par l'article L. 230-3 du code du travail de prendre soin de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, un salarié engage sa responsabilité et qu'une faute grave peut être retenue contre lui ; que la cour d'appel, qui, analysant les éléments de preuve soumis à son examen, a constaté que M. Levrat n'avait pas respecté l'obligation de porter un casque de sécurité, a pu décider qu'il avait commis une faute grave.

La formulation du principe dégagé par l'arrêt *Levrat* est sensiblement différente de celle du principe posé par l'arrêt *Deschler* : « *selon l'article L. 230-3 du code du travail, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail ; que dès lors, alors même qu'il n'aurait pas reçu de délégation de pouvoir, il répond des fautes qu'il a commises dans l'exécution de son contrat du travail* » (7).

Les conditions d'application de l'article L. 230-3 du code du travail ne figurent plus dans l'arrêt *Levrat*. A moins d'en déduire qu'elles sont implicites, ce qui n'est guère convaincant à la lumière de l'arrêt *Deschler*. En revanche, l'arrêt *Levrat* semble insister sur la notion responsabilité, en l'occurrence disciplinaire, découlant de l'obligation de sécurité qui incombe au salarié. Il caractérise par-là l'autonomie de cette obligation à l'égard des obligations à la charge de l'employeur puisque toute mention directe ou indirecte des obligations de celui-ci a été évitée dans la nouvelle formulation, contrairement aux juges d'appel qui utilisent cette obligation patronale comme fondement juridique. Ainsi, en cas de manquement à son obligation, le salarié peut se voir reprocher une faute grave. L'emploi de l'expression « *peut être retenue* » dénote que la faute grave n'est pas la sanction de principe ni la seule sanction possible, ce qui laisse une marge d'appréciation de la faute à l'employeur et aux juges du fond.

De plus, alors que la responsabilité du salarié est recherchée dans l'arrêt *Deschler* par suite d'un accident de travail dont sont victimes d'autres salariés, en revanche cette recherche de responsabilité dans l'arrêt *Levrat* concerne, en l'absence d'un accident de travail, à la fois le salarié bénéficiaire et débiteur de l'obligation de sécurité.

Bien que consacrant dans l'arrêt *Deschler* une obligation de sécurité de moyens, la Cour de cassation n'en tire pas les conséquences juridiques dans l'application de ce principe au cas *Deschler* sacrifié sur l'autel de l'enjeu politique du principe énoncé. Fallait-il une condamnation d'un salarié en contrepartie de celle de l'employeur au nom de leur obligation de sécurité respective ? En tout cas l'arrêt *Deschler* s'apparente plutôt à la mise en oeuvre d'une obligation de résultat. L'arrêt *Levrat* semble reproduire exactement le même schéma. En effet,

les deux décisions n'ont pas pris en compte les conditions d'application de l'article L. 230-3 du code du travail. A cet égard, la Cour de cassation s'écarte de la lettre de cet article en se prévalant de l'esprit de la directive de 1989 sans convaincre réellement en raison justement de la spécificité du droit du travail français. Aussi se pose la question de la nature de l'obligation de sécurité salariée : est-ce ou non une obligation d'obéissance et quelles en sont les conséquences ? Or la réponse à cette question postule au préalable l'interprétation du texte qui lui sert de fondement juridique (I).

Enfin, il reste une question de fond qui ne semble pas être abordée dans l'arrêt *Deschler*. Il s'agit de l'articulation entre l'obligation de l'article L. 230-3 et les autres obligations mises à la charge de l'employeur et notamment celles des articles R. 237-1 et suivants du code du travail applicables dans cette espèce. Les secondes étant des dispositions spéciales, dérogent-elles aux dispositions générales de la première ? *Specialia generalibus derogant*. En d'autres termes, M. Deschler a-t-il manqué à son obligation de sécurité résultant de l'article L. 230-3 alors que les faits qui lui sont reprochés relèvent des dispositions spécifiques des articles R. 273-1 et suivants ? (II)

I - L'obligation de sécurité salariée est-elle une obligation de moyens ou de résultat ou d'obéissance ?

La Cour de cassation et les auteurs semblent unanimes pour dire que l'obligation de sécurité salariée constitue une obligation de moyens. Mais, reste polémique la question de savoir si cette obligation est ou non d'obéissance tant au regard de l'article L. 230-3 qu'à celui de l'article 13 de la directive de 1989 (A). En outre, lorsqu'il s'agit de mettre en oeuvre les conditions d'application de cette obligation dans les cas *Deschler* et *Levrat*, l'entreprise tourne à l'omission. Cette carence aboutit à mettre à la charge du salarié une obligation de résultat (B).

A - L'obligation de sécurité salariée : une obligation d'obéissance ?

La réponse à cette question dépend, comme nous l'avons indiqué dans notre note précitée, de l'interprétation de l'article L. 230-2 du code du travail et concomitamment de celle de l'article 13 de la directive de 1989 : est-ce une cogestion des risques par le salarié et l'employeur auquel cas le salarié devient un acteur responsable et dynamique ou alors est-ce une obligation d'obéissance (expression du Professeur Vatinet), à savoir que l'obligation du salarié doit s'inscrire dans un cadre prédéterminé par l'employeur ?

Les réponses des auteurs et de la Cour de cassation corroborent ce constat.

Si on s'en tient à la lettre de l'article L. 230-3, on peut considérer qu'il s'agit d'une obligation d'obéissance en se référant à la formule « *conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement (...)* » (dans le même sens : Professeur Vatinet).

En revanche, le Conseiller A. Coeuret (étude préc.), admet que « *l'obligation de l'article L. 230-3 est d'abord d'obéissance* ». En même temps, il estime la référence légale « *conformément aux instructions...* » « *n'autorise pas à conclure que l'obligation de sécurité n'a plus de consistance dès lors que son contenu cesse d'être alimenté par l'exercice du pouvoir de direction unilatéral ou du pouvoir normatif du chef d'entreprise* ». Aussi conclut-il que cette obligation a sa vie propre.

Cette position semble être partagée par la Cour de cassation qui, ni dans l'attendu de principe de son arrêt du 28 février 2002, ni dans celui du 23 mars 2005, ne citait la formule légale « *Conformément...* ».

On peut objecter que cette obligation ne peut dans ces conditions être une obligation d'obéissance étant entendu qu'en l'absence même d'instructions de l'employeur, elle peut recevoir application. En conséquence, le salarié peut désobéir à l'employeur en vue de faire respecter cette obligation qui lui incombe. Ce qui suppose que le salarié dispose d'une certaine autonomie ou liberté d'action.

Certes, cette position respecte l'esprit de la directive de 1989. Mais la transposition particulière de cet article en droit interne français et la formulation de L. 230-3 ne sont pas sans raison. A ce propos, le Président Sargos voit « dans cette réticence à transposer plus fidèlement tout ce qui concerne les obligations générales du salarié en matière de sécurité la résurgence d'une tradition travailliste française qui hésite à voir dans le salarié un acteur de sécurité, peut-être de crainte que sa responsabilité puisse être engagée ou son indemnisation diminuée ». Mais l'argument n'est guère convaincant car il suffisait pour le législateur de préciser, comme il l'a fait pour la responsabilité pénale du salarié en cette matière, l'impossibilité de rechercher toute responsabilité (sauf disciplinaire) du salarié en cas d'inexécution de l'obligation, ni lui opposer cette inexécution en vue de diminuer son indemnisation. Paradoxalement, la faute (grave, intentionnelle et inexcusable) du salarié victime peut être prise en compte dans le régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles. L'arrêt *Levrat*, qui énonce qu'en cas de manquement à l'obligation de sécurité le salarié engage sa responsabilité, franchit-il le pas en reconnaissant la possibilité de rechercher toute responsabilité sauf pénale du salarié ou alors s'agit-il uniquement de la responsabilité disciplinaire ? Si la responsabilité civile du salarié peut être engagée, il faut distinguer entre responsabilité civile du salarié à l'égard de l'employeur (8) et celle à l'égard des tiers (9). En tout état de cause, la mise en oeuvre de ces responsabilités doit être précédée de la clarification de leurs conditions en cette matière et surtout de leur rapport concret avec le pouvoir de l'employeur quand bien même on parle en théorie de l'autonomie de l'obligation de chaque acteur. Ces obligations sont aussi interdépendantes et se télescopent inévitablement en pratique.

L'explication de cette transposition doit être également recherchée dans la volonté du législateur de préserver le pouvoir de direction de l'employeur. Car l'esprit de la directive, qui suppose une cogestion des risques, donc une certaine liberté de pensée et d'action du salarié, contraste mal avec le principe de subordination juridique à la française : la sécurité passe par le pouvoir de l'employeur. Les acteurs sociaux de l'entreprise sont-ils prêts psychologiquement, sociologiquement, économiquement, organisationnellement à assumer cette révolution de mentalité et de pratique professionnelle ?

B - La mise en oeuvre des conditions d'application de l'obligation de sécurité salariée  
Concernant les conditions de mise en oeuvre de cette obligation de moyens, nous avons dit qu'il en existe trois : les instructions de l'employeur ou le règlement intérieur, la formation et les possibilités du salarié.

Le Professeur Vatinet et le Conseiller Coeuret abondent dans le même sens. Cependant, le Professeur Vatinet n'a pas défini l'expression « possibilités du salarié » ni la formation. L'auteur précise toutefois que cette obligation doit être appréciée en fonction de la manière dont l'employeur s'est préalablement acquitté de ses propres obligations, notamment de son devoir de formation à la sécurité. En outre, cet auteur n'a pas réellement commenté l'arrêt *Deschler* puisque l'application concrète de ces conditions par le juge a été volontairement occultée au profit de l'analyse théorique.

Quant au Conseiller Coeuret, il a expressément défini ces conditions mais n'a pas abordé la question de leur application concrète dans l'affaire *Deschler*. Ce qui est surprenant.

En revanche, l'attendu de principe de l'arrêt *Deschler*, bien que mentionnant ces conditions sans les définir, ne semble manifestement pas les appliquer au cas d'espèce. Quant à l'arrêt *Levrat*, ces conditions ont été purement et simplement occultées. Il en va également des études du Président Sargos. Est-ce un oubli volontaire ou non ?

Il ne peut, semble-t-il, s'agir d'un oubli involontaire car l'appréciation concrète de ces conditions fait défaut dans les deux décisions (V. notre note préc. pour le cas *Deschler*).

Et c'est à partir de là que le malaise s'installe. En effet, si l'obligation de sécurité salariée est une obligation de moyens, son inexécution et donc la faute du salarié doivent être appréciées

au regard des conditions susvisées. A ce titre, nous avons parlé d'une appréciation circonstanciée, ce qui équivaut à l'appréciation *in concreto* préconisée par le Professeur Vatinet et le Conseiller Coeuret. Ainsi, la qualification de faute grave du salarié ne peut être retenue eu égard à la seule définition contractuelle de ses fonctions. Comme à l'instar de la délégation de pouvoir du chef d'entreprise (art. L. 263-2 c. trav.), le Conseiller Coeuret s'interroge à juste titre sur l'indépendance du délégataire dans sa mission. Car sait-on si ce délégataire dispose du droit d'affirmer contre sa hiérarchie le respect de la légalité (A. Coeuret, La nouvelle donne en matière de responsabilité, Dr. soc. 1994, p. 629 ; H. K. Gaba, Rentabilité économique et accidents du travail, LPA 1998, n° 24, p. 21) ?

Or cette appréciation doit relever soit de l'appréciation souveraine des juges du fond, soit de l'appréciation des juges du fond sous le contrôle de la Cour de cassation. Les deux arrêts *Deschler* et *Levrat* semblent aller dans le sens du dernier cas en raison de la formule « *la cour d'appel (...) a pu décider que...* » ou « *a pu déduire que* ».

Normalement, la substitution de visa opérée dans les arrêts *Deschler* et *Levrat* impose la cassation de l'arrêt d'appel dont le fondement juridique est radicalement différent et le renvoi de l'affaire devant une autre cour afin d'apprécier les conditions de mise en oeuvre de l'article L. 230-3. En effet, dans l'arrêt *Levrat*, la Cour d'appel de Lyon avait retenu la faute grave du salarié en se plaçant sur le terrain de l'obligation contractuelle de sécurité à la charge de l'employeur qui doit veiller au respect des prescriptions en la matière. Aussi précise-t-elle qu'il incombe également au salarié de se plier à l'exécution de ces règles. Cette faute grave résulte d'une insubordination réitérée du salarié qui n'a pas respecté les prescriptions de l'employeur (10). Or, la formulation de l'arrêt *Levrat* évite soigneusement l'obligation patronale afin de souligner l'autonomie de l'obligation salariée. Les juges d'appel s'appuient sur trois arguments majeurs : d'une part, M. Levrat refuse de porter son casque alors que d'autres intervenants en portent sur le même chantier ; d'autre part, le salarié répond « *qu'il n'avait pas à porter le casque qui a été porté par un autre* » ; enfin, « *la poursuite de la relation de travail était impossible avec de tels risques, l'employeur étant susceptible d'être accusé de faute inexcusable, en cas d'accident* ». Pourtant, le salarié dispose d'éléments de réponse qui méritaient d'être vérifiés et approfondis. Concernant les deux premiers arguments de la cour, M. Levrat faisait valoir que le casque qui lui a été alloué n'était pas conforme, ni adaptable à sa visière, aux anti-bruits et à ses lunettes qu'il est obligé de changer tous les 18 mois. De plus, il fait état de divers manquements de l'employeur : un accident de travail à Villeurbanne ; il lui est arrivé plusieurs fois de sabler sur un escabeau ou une échelle alors qu'il est interdit de le faire en raison de la pression de la machine. Au surplus, pour quelles raisons M. Levrat ne dispose-t-il pas d'un casque personnel au lieu d'utiliser celui d'un autre ? A cet égard, il est regrettable de ne pas recueillir l'avis de l'inspecteur du travail et du médecin du travail en application des articles R. 516-21 et suivants du code du travail.

Faut-il rappeler aussi que la mise à pied disciplinaire a été annulée en raison notamment de l'anachronisme des prescriptions de l'employeur en matière de sécurité.

Tous ces éléments à l'aune des conditions de l'article L. 230-3 devraient être différemment appréciés. Car suffit-il de porter un casque pour la forme ou alors faut-il porter un casque adapté aux risques encourus et suivant l'esprit du dispositif de prévention des risques professionnels ? Le respect formel des règles de sécurité n'empêche nullement, contrairement aux énonciations de la cour de d'appel, la recherche de la faute inexcusable de l'employeur en cas de survenance d'un accident de travail.

Finalement, la Cour de cassation aurait pu ou dû saisir la Cour de justice des Communautés européennes d'un recours en interprétation de l'article 13 de la directive de 1989.

II - L'articulation des différentes obligations en vigueur dans l'entreprise : conflit entre l'article L. 230-3 et l'article R. 237-1 et suivants du code du travail

Il est indéniable que l'obligation de l'article L. 230-3 est une obligation autonome en ce sens que l'article L. 230-4 précise bien que les dispositions de cet article n'affectent pas le principe de la responsabilité des employeurs ou chefs d'établissements.

Cependant, l'appréciation de la faute du salarié, on l'a vu, en cas d'inexécution de cette obligation, peut s'apprécier au regard des défaillances de l'employeur quant à ses obligations légales. L'affaire *Deschler* illustre parfaitement cette situation.

En outre, il est vrai que l'absence ou non d'une délégation de pouvoir reste indifférente quant à la mise en oeuvre de l'obligation.

Mais, l'affaire *Deschler* présente une autre difficulté qui ne semble pas être envisagée. Il s'agit de l'articulation entre l'article L. 230-3 et les articles R. 237-1 à 237-28. Cette problématique nécessite le rappel des faits de l'espèce. M. Deschler salarié et responsable du bureau d'études et du service entretien dans une usine de fabrication de plaquettes de freins au moyen d'une centrale hydraulique, avait été chargé de négocier et d'établir un plan de prévention avec une autre entreprise à qui avait été confiée la fourniture d'une nouvelle tuyauterie hydraulique. Lors du démontage de l'ancienne conduite de l'installation, il s'était produit un accident occasionnant la mort de deux salariés des deux entreprises.

L'article L. 230-3 est une disposition générale qui s'applique au salarié. En revanche, les articles R. 237-1 et suivants sont des prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise étrangère. En raison de l'importance du risque dont témoignent les faits de l'espèce, ces dispositions minutieuses détaillent les responsabilités de chacun des acteurs dans l'encadrement et le processus d'exécution des travaux.

Etant des dispositions spéciales, ces articles dérogent-ils aux dispositions générales et notamment à l'article L. 230-3 ? *Specialia generalibus derogant.*


La réponse doit être positive car le salarié ne dispose plus d'une autonomie d'action. Et ses attributions contractuelles sont indifférentes ici dès lors que la loi prévoit un dispositif spécial.

Ainsi, dans l'affaire *Deschler*, on ne peut en même temps reprocher au salarié d'avoir établi un plan de prévention non conforme alors que cette charge, selon ces dispositions spéciales, incombe expressément à l'employeur sauf délégation de ses attributions particulières. Cette responsabilité spéciale de l'employeur commande éventuellement une délégation spéciale qui fait défaut en l'espèce : M. Deschler n'était pas titulaire d'une telle obligation. A quoi servent donc les dispositions spécifiques de l'article R. 237-1 du code du travail ? De plus, l'obligation de sécurité salariée qui peut découler de ces dispositions spécifiques est évidemment une obligation d'obéissance car les chefs d'entreprise doivent notamment informer toutes les personnes sur les consignes de sécurité, description des travaux à effectuer, des matériels utilisés et des modes opératoires, contrôle des mesures décidées... Or toutes ces prescriptions légales n'ont pas été respectées par les deux chefs d'entreprise.

L'interprétation des arrêts *Deschler* et *Levrat* montre que l'application de l'article L. 230-3 pose plus de problèmes qu'elle n'en résout et la motivation des deux décisions rend davantage difficile son interprétation. Il faudra attendre d'autres études et d'autres arrêts pour asseoir et affiner cette obligation de sécurité salariée, naguère dormante, qui semble bouleverser les habitudes et les concepts classiques du droit du travail. Dans l'attente, à quel saint se vouer ?

**Mots clés :**

TRAVAIL \* Hygiène et sécurité \* Obligation de sécurité \* Salarié \* Faute grave



(1) J. Ghestin, L'interprétation d'un arrêt de la Cour de cassation, D. 2004, Chron. p. 2239 .


(2) D. Tricot, L'élaboration d'un arrêt de la Cour de cassation, JCP 2004, I, 108 ; P. Waquet, Les arrêts de la Chambre sociale de la Cour de cassation, Dr. soc. 1998, p. 62.

(3) S. Belaïd, Essai sur le pouvoir créateur et normatif du juge, Thèse Paris 1970, Bibliothèque de philosophie du droit, Tome XVII, LGDJ, 1974.







(4) S. Guinchard, Le droit a-t-il encore un avenir à la Cour de cassation ? (Qui cassera les arrêts de la Cour de cassation), *in* Mélanges François Terré, p. 761 ; L'avenir des juges, *in* Mélanges Pierre Catala, Litec, p. 171.

(5) P. Sargos, L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matières de responsabilité, JCP 2003, I, 104 ; Interférences des droits, libertés et devoirs des salariés en matière de licenciement disciplinaire, BICC, oct. 2004, n° 606. Sans oublier le Rapport 2002 de la Cour de cassation et notamment l'article de Monsieur le conseiller A. Coeuret, La responsabilité du salarié en matière de sécurité et prévention des risques professionnels.

(6) Cass. soc., 28 févr. 2002, *Deschler*, D. 2002, Jur. p. 2079, note H. K. Gaba  ; Dr. soc. 2002, p. 539, obs. Vatinet ; 28 févr. 2002, Bull. civ. V, n° 81 ; 11 avr. 2002, *ibid.*, n° 127 ; D. 2002, Jur. p. 2215, note Y. Saint-Jours et Jur. p. 2696, note X. Prétot .

(7) Dans le même sens : Cass. soc., 24 sept. 2002, Bull. civ. V, n° 277 ; D. 2002, IR p. 2717  ; B. Gauriau, Obligation du salarié et performances de l'entreprise en matière de sécurité, Dr. soc. 2002, p. 1054. - Concernant la combinaison des art. L. 122-35 et L. 230-3 c. trav. à propos du constat sur le lieu de travail de l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle de son alcoolémie : Cass. soc., 22 mai 2002, JCP 2002, II, 10132, note D. Corrignan-Carsin.

(8) Cass. soc., 11 avr. 1996, Bull. civ. V, n° 152 ; D. 1996, IR p. 128 .

(9) Cass., ass. plén., 25 févr. 2000, Bull. ass. plén., n° 2 ; D. 2000, Jur. p. 63, note P. Brun et Somm. p. 467, obs. P. Delebecque  ; RTD civ. 2000, p. 582, obs. P. Jourdain  ; 14 déc. 2001, *ibid.*, n° 17 ; D. 2002, Jur. p. 1230, note J. Julien, Somm. p. 1317, obs. D. Mazeaud et Somm. p. 2117, obs. B. Thullier  ; RTD civ. 2002, p. 109, obs. P. Jourdain  ; Cass. 1re civ., 13 nov. 2002, Bull. civ. I, n° 263 ; D. 2003, Jur. p. 580, note S. Deis-Beauquesne et Somm. p. 489, obs. P. Jourdain  ; 10 déc. 2002, *ibid.*, n° 299 ; D. 2003, Jur. p. 510, concl. J. Sainte-Rose .

(10) V. CA Chambéry, 10 déc. 2002, *SA Laboratoires Roche-Nicolas c/ Roux*, RJS 12/03, n° 1467 : constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement le refus par un agent d'entretien d'un laboratoire pharmaceutique de respecter des consignes de sécurité alors qu'il était chargé d'une fonction de nettoyage des robinets d'eau purifiée entrant dans la composition de médicaments. Cette attitude irresponsable et inutilement polémique, mettant directement en danger la sécurité des clients et la réputation de son employeur, devait être sanctionnée par l'employeur. - En revanche, lorsque l'employeur ne démontre pas avoir totalement rempli ses obligations en matière d'information et de formation à la sécurité, conformément à l'art. L. 231-3-1 c. trav., le licenciement du salarié pour non-respect des consignes de sécurité qui pouvaient ne pas avoir été portées à sa connaissance est sans cause réelle et sérieuse. Il en est spécialement lorsque la remise au salarié, au jour de sa reprise du travail, d'un classeur de 170 pages traitant des consignes de sécurité ne peut s'analyser en une formation pratique et appropriée, alors de plus que le salarié n'a pu bénéficier d'un temps suffisant pour prendre connaissance de ce document complexe et fourni, ni des normes de sécurité plus strictes imposées depuis la reprise de la société par un autre groupe : CA Versailles, 15e ch., 19 oct. 2004, *SNC Ascenseur Soulier c/ Dali Ali*, RJS 6/05, n° 692.