

L'obligation de sécurité salariée : conditions de sa mise en oeuvre et de sa sanction

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

La Chambre sociale de la Cour de cassation par deux fois et le même jour entend responsabiliser tous les acteurs de l'entreprise face aux risques professionnels. Pour ce faire, elle a, semble-t-il, après des décennies d'immobilisme, d'errance et surtout de connivence, adopté une ligne jurisprudentielle sans concession qui fait le départ entre les obligations incombant à l'employeur et celles devant être respectées par les salariés. Les salariés sont les premières victimes dans leur personne en cas de survenance des risques professionnels. En revanche, les responsabilités pénale et civile de l'employeur ou du chef d'entreprise débiteur de l'obligation de sécurité sont recherchées au nom de son pouvoir de direction découlant du lien de subordination contractuelle.

Le premier séisme jurisprudentiel résulte de cinq arrêts du 28 févr. 2002 (*Le Monde*, 2 mars 2002. - V. égal. D. 2002, IR p. 1009) qui posent le principe général suivant lequel, « en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat ».

En contrepartie de cette obligation de sécurité patronale, une obligation de sécurité salariée est réaffirmée dans le second arrêt qui, objet de notre commentaire, est, semble-t-il, passé inaperçu ou est resté dans l'ombre du premier. Pourtant, il constitue aussi une révolution en ce sens qu'il redonne vie ou réactive un texte, en l'occurrence l'art. L. 230-3 c. trav., qui jusqu'alors semblait ne présenter aucun intérêt théorique ni pratique en matière de prévention des risques professionnels. Il s'agit de l'obligation faite au salarié 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. C'est à notre connaissance la première fois que ce texte sert de fondement juridique à une sanction disciplinaire.

La société Textar France exploite une usine de fabrication de plaquettes de freins au moyen d'une centrale hydraulique fonctionnant en circuit fermé et composé d'un réservoir, de pompes, d'un accumulateur, de presses d'atelier et de tuyauteries reliant l'ensemble. Les pompes envoient l'huile vers l'accumulateur, lequel alimente les presses. A la base de cet accumulateur est installé un clapet antiretour destiné à empêcher le reflux vers les pompes de l'huile sous haute pression.

Le 3 nov. 1986, la société Textar France avait engagé M. Deschler sous contrat à durée indéterminée en qualité de responsable du bureau d'études, fonction qu'il cumulera par la suite avec celle de la direction du service entretien. Le 17 janv. 1995, la société Textar confiait à la société Chaudronnerie Tuyauterie Construction (CTC), dont le gérant était M. F. Weng, la fourniture, la confection, le montage et l'épreuve de pression d'une nouvelle tuyauterie hydraulique entre les pompes et l'accumulateur. Ce marché avait été négocié par M. Deschler qui, le 23 déc. 1994, effectua la visite du site avec M. Weng. Le 24 févr. 1995, M. Deschler établissait le plan de prévention et le permis feu.

Le 25 févr. 1995, lors du démontage de l'ancienne conduite de l'installation et à la suite du desserrage de la bride de fixation de cette conduite sur le clapet antiretour, avait jailli de l'accumulateur de l'huile sous haute pression tuant instantanément deux salariés appartenant respectivement à la Sté Textar et à la CTC. Cet accident avait donné lieu à des recherches de responsabilités pénale, civile et disciplinaire. Des poursuites pénale et civile avaient été diligentées contre M. Weng, gérant de la CTC, et contre M. Bour, directeur de la SA Textar. Par jugement du 18 janv. 1996, le Tribunal correctionnel de Metz avait déclaré les deux prévenus coupables d'homicides par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité imposée par la loi ou le règlement, et les avait

sanctionnés pénalement (M. Weng à deux ans d'emprisonnement dont huit avec sursis, et M. Bour à deux ans d'emprisonnement avec sursis et à 30 000 F d'amende) et civilement.

Avant le prononcé de ce jugement, M. Deschler, après un entretien préalable du 24 mars 1995, avait été licencié pour faute grave au motif qu'il n'avait pas informé la CTC sur les dangers de l'installation ; que le plan de prévention recelait des imprécisions et qu'enfin il n'avait ni informé son supérieur hiérarchique, ni son agent de maîtrise spécialisé en hydraulique de l'intervention sur l'installation.

Le 17 mai 1995, M. Deschler avait saisi le Conseil de prud'hommes de Metz aux fins de voir condamner son employeur à diverses indemnités. Au soutien de sa demande, M. Deschler arguait notamment du fait que son licenciement, qui était antérieur à la décision du tribunal correctionnel, était donc motivé par la volonté du dirigeant de Textar France de « faire sauter un fusible » en tentant de désigner un coupable à la juridiction pénale. Or, poursuit-il, le jugement correctionnel du 18 janv. 1996 avait condamné M. Bour qui était personnellement tenu au respect des prescriptions relatives à la sécurité des travailleurs. Dès lors, on ne peut lui imputer cette responsabilité faute d'une formation technique et d'une délégation en matière d'hygiène et de sécurité à moins de violer l'autorité de la chose jugée au pénal.

L'employeur, développant les motifs de licenciement, soutient principalement que la condamnation de son dirigeant n'ayant pas consenti de délégation de pouvoir n'interdit pas le licenciement de l'auteur effectif des fautes et ne heurte pas l'autorité de la chose jugée au pénal. M. Deschler, en sa qualité de responsable de l'entretien et de la maintenance de l'installation, avait à la fois manqué à ses obligations en matière d'information des tiers et méconnu les procédures internes de l'entreprise.

Le Conseil de prud'hommes (31 janv. 1997) et la Cour d'appel de Metz avaient respectivement débouté M. Deschler de sa demande au motif que la responsabilité pénale et personnelle de M. Bour en matière d'hygiène et de sécurité ne saurait exonérer *ipso facto* un salarié des fautes commises dans l'exécution de son contrat et en relation avec les faits reprochés à l'employeur. Ainsi, M. Deschler n'est pas fondé à invoquer à son profit l'autorité de la chose jugée au pénal. Les juges du fond considèrent que les griefs énoncés par la lettre de licenciement étaient établis et que les manquements du salarié à ses obligations avaient par ailleurs eu des conséquences gravissimes car elles avaient concouru au décès de deux personnes.

M. Deschler se pourvoit en cassation et reproche à l'arrêt d'appel de n'avoir pas caractérisé la faute grave qui s'entend d'un manquement caractérisé par le salarié à ses obligations contractuelles. En effet, les prescriptions légales en matière de travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure mettent à la charge du chef d'entreprise ou de son délégué les mesures de prévention préalables à l'exécution d'une opération. Or la responsabilité du bureau d'études et de la direction du service entretien ne peut lui conférer une délégation de la responsabilité du chef d'entreprise. Faute de délégation ou de formation adéquate, il ne pouvait être tenu pour responsable, en plus de la déclaration de culpabilité de M. Bour, de la désorganisation de l'entreprise en matière de sécurité et de la non-information d'un risque inhérent à une intervention qui n'aurait pas dû être effectuée.

La Cour de cassation, sous le visa de l'art. L. 230-3 c. trav., rejette le pourvoi en énonçant qu'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. Dès lors, bien que n'ayant pas reçu de délégation de pouvoir, le salarié répond des fautes qu'il a commises dans l'exécution de son contrat de travail. Justifie donc sa décision la cour d'appel qui, pour retenir la faute grave du salarié, constate que ce dernier, responsable du service entretien, dont les attributions étaient de passer les commandes relatives à la maintenance des installations de la société, de définir avec les entreprises intervenantes les conditions de leur intervention et de les renseigner sur les mesures de sécurité, n'avait pas établi le plan de prévention lors de l'intervention de la société CTC et ne l'avait pas avertie des dangers liés à cette intervention, qu'il connaissait pourtant, notamment en ce qui concernait les particularités du clapet antiretour à l'origine de

l'accident.

Certes, l'obligation de sécurité et de santé qui pèse sur le salarié est distincte de celle incombant à l'employeur ; en revanche, la sanction de l'inexécution de l'obligation de sécurité salariée n'est concevable que si les conditions légales requises pour la mise en oeuvre de cette obligation sont réunies. Il va de soi que la gravité de la faute du salarié doit être appréciée au regard de ces conditions. Quels sont alors les intérêts de l'employeur lorsqu'il sanctionne la violation de cette obligation, notamment par un licenciement pour faute grave ? Quelles sont, enfin, les incidences réciproques entre le procès pénal et l'opportunité de cette sanction disciplinaire ?

I - L'obligation de sécurité salariée distincte de l'obligation de sécurité patronale

Ces deux obligations, bien que distinctes, constituent cependant les deux éléments clés complémentaires ou interdépendants du dispositif de prévention des risques professionnels. En effet, la législation en vigueur en cette matière résulte d'une loi spéciale qui déroge au droit commun de la responsabilité. L'art. L. 230-2 c. trav. met à la charge du chef d'entreprise une obligation de sécurité. Cette obligation légale, qui est différente de l'obligation générale de sécurité, s'accompagne d'une obligation de prévention des risques professionnels. Sa violation engage la responsabilité pénale du chef d'entreprise fondée sur l'art. L. 263-2 c. trav.

En plus de cette responsabilité spécifique, une obligation générale de sécurité pèse sur l'employeur et découle du droit commun des responsabilités civile et pénale. La Cour de cassation (28 févr. 2002, cinq arrêts, préc.) décide à cet égard qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat qui, par opposition à une obligation de sécurité de moyens (dite aussi « obligation générale de prudence et de diligence » : cf. Vocabulaire juridique, PUF), suppose que le débiteur soit tenu d'un résultat précis, en l'occurrence la sécurité. Normalement, le débiteur engage sa responsabilité par la simple constatation du défaut de ce résultat.

Or l'obligation de sécurité, telle qu'elle est reçue traditionnellement, semble être une obligation de sécurité de moyens. La consécration de l'obligation de sécurité de résultat rend *a priori* sans intérêt les dispositions des codes du travail et de la sécurité sociale en matière de risques professionnels, à moins d'y voir un dispositif préventif qui conseille, éduque, etc. Elle présente toutefois un intérêt sur le plan de la réparation civile et aura peut-être un effet dissuasif sur les chefs d'entreprise très enclins à brandir l'argument de la rentabilité économique au détriment du coût humain et financier des accidents et maladies professionnels. Le système de réparation forfaitaire et d'assurance constitue un moyen très commode et économique de cette politique qui entraîne, en plus, la pratique des fausses ou sous-déclarations d'accidents afin de ne pas payer des majorations de cotisation.

Cependant, les règles classiques et d'ordre public de la responsabilité pénale demeurent, notamment la stricte application du principe de légalité des infractions. Quant au salarié n'ayant pas reçu de délégation de pouvoir, sa responsabilité pénale de droit commun peut être recherchée séparément ou concomitamment à celle de l'employeur pour maladresses, imprudences, inattentions, manquement délibéré à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, risque causé à autrui (cf. H. K. Gaba, Rentabilité économique et accidents du travail, Petites affiches, 25 févr. 1998, n° 24, p. 21).

En outre, et c'est la nouveauté en droit français, l'art. L. 230-3 c. trav. fait obligation 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. L'art. L. 230-4 du même code précise d'ailleurs que cette disposition n'affecte pas le principe de la responsabilité de l'employeur. Cette obligation de sécurité salariée, innovante en cette matière, émane de l'art. 13 de la directive CEE n° 89-391 du 12 juin 1989. La transposition de cette directive en droit interne par la loi n° 91-1414 du 31 déc. 1991 présente une certaine particularité à la française. En effet, l'art. L. 230-3 c. trav. prévoit que la mise en oeuvre de cette obligation doit se faire conformément aux instructions données par l'employeur ou le chef d'établissement, dans les conditions prévues au règlement intérieur

s'il y a lieu. Cette obligation semble ne pas heurter le principe de la subordination juridique. Mais cet article peut-il être « considéré comme satisfaisant pleinement aux objectifs de l'art. 13 de la directive communautaire. [...] Le débat reste ouvert, à tout le moins, sur le plan interne, ce qui n'exclut pas qu'il puisse être porté devant la Cour de justice des Communautés européennes » (O. Godard, JCP éd. E 1992, I, n° 134, p. 154).

En utilisant l'expression « conformément à sa formation et aux instructions de son employeur » et la conjonction de coordination « et », l'art. 13 de la directive de 1989 ne préconise-t-il pas plutôt une cogestion du risque par le salarié et l'employeur ? Le salarié devient alors un acteur responsable et dynamique (cf. art. 13-2-d et -f). En revanche, la rédaction de l'art. L. 230-2 c. trav. tend vers un *statu quo* nonobstant l'obligation nouvelle faite au salarié : l'initiative éventuelle du salarié doit s'inscrire dans un cadre prédéterminé par l'employeur. Le salarié reste comme par le passé un acteur passif. Ce qui explique le caractère anachronique de cette disposition mort-née. Cette question d'interprétation sera déterminante dans la mise en oeuvre de ce texte et, donc, dans l'appréciation du caractère fautif de l'inexécution de l'obligation de sécurité salariée.

## II - La sanction de l'inexécution de l'obligation de sécurité salariée : conditions

La loi elle-même ne sanctionne pas pénalement l'inexécution de cette obligation qui, toutefois, peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire sous certaines conditions légalement prévues par l'art. L. 230-3 c. trav. La mise en oeuvre de cette obligation suppose la réunion de trois conditions : les instructions de l'employeur ou le règlement intérieur, la formation et les possibilités du salarié. Ces conditions sont cumulatives eu égard à l'emploi de la conjonction de coordination « et ».

Les instructions de l'employeur ou le règlement intérieur doivent prévoir les modalités pratiques de cette obligation. En ce sens, l'art. L. 230-2 c. trav. fixe les principes généraux de prévention et les mesures préventives (action de prévention des risques, d'information et de formation, de mise en place d'une organisation et de moyens adaptés) devant être prises par le chef d'entreprise. Le décret du 20 févr. 1992 (art. R. 237-1 à 237-28 c. trav.) prévoit à cet effet des prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure. Le chef de l'entreprise utilisatrice et/ou les chefs des entreprises extérieures doivent notamment coopérer avec le coordonnateur désigné dans le cadre d'un plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé. L'employeur qui entend déléguer ses attributions doit doter le délégataire de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires. En outre, des mesures de prévention préalables à l'exécution et pendant l'exécution des opérations incombent aux chefs d'entreprise (inspection préalable et obligatoire des installations ; information de toutes les personnes sur les consignes de sécurité ; description des travaux à effectuer, des matériels utilisés et des modes opératoires ; élaboration d'un plan de prévention ; contrôle de l'exécution des mesures décidées, etc.).

En l'espèce, le respect de ces textes incombe personnellement aux deux chefs d'entreprise. Certes, ces textes faisaient l'objet d'une circulaire d'application à l'initiative du responsable de la sécurité de la société Textar, en date du 15 oct. 1993 ; cependant, ni les prescriptions du décret du 20 févr. 1992, ni celles de ladite circulaire n'étaient respectées à l'occasion du chantier confié à la société CTC. Et c'est à juste titre que le cumul de responsabilités a été retenu à leur encontre. En revanche, les faits reprochés au salarié semblent recouvrir les fautes personnelles des dirigeants des deux sociétés. Et c'est à ce niveau que les décisions des juges du fond et de la Cour de cassation restent très ambiguës et confuses. La faute personnelle du salarié semble, à l'analyse, difficile à établir.

En effet, il est reproché à tort au salarié d'avoir établi un plan de prévention non conforme alors qu'il n'a pas reçu une délégation en application de l'art. R. 237-3 c. trav. pour établir ledit plan. A supposer qu'il ait eu des instructions de son employeur afin d'établir ce plan, sa responsabilité ne saurait être engagée en cas de défaillance. Faute de délégation, M. Deschler, nonobstant ses attributions contractuelles, n'est pas doté de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires pour exécuter les instructions de son employeur. Les débats ne

portent d'ailleurs pas sur la réalité ou non de ces trois conditions. Or le salarié faisait valoir qu'il n'avait qu'une formation technique et non une formation en matière de sécurité. Les juges correctionnels relèvent que M. Bour n'avait procédé à aucune délégation de pouvoir ni avant l'accident, ni depuis l'accident et qu'il lui appartenait, en conséquence, de s'assurer personnellement du respect des prescriptions légales.

Il en est de même de l'obligation d'informer l'entreprise extérieure des risques liés aux travaux à effectuer. En effet, il est établi que M. Deschler n'avait à aucun moment abordé le problème du clapet antiretour ni pour en expliquer le danger au démontage, ni pour interdire celui-ci. M. Weng ne s'était pas non plus posé de questions ni sur l'étendue de sa mission, ni sur le démontage du clapet. Mais M. Deschler soutient que l'entreprise extérieure intervenante n'avait pour mission que de terminer la pose de la nouvelle conduite sans branchement sur le réseau existant et que l'accident n'aurait pas eu lieu si cette entreprise n'était pas intervenue sous la responsabilité de M. Weng pour récupérer une pièce qui, d'après le marché, devait être fabriquée par elle. Les deux chefs d'entreprise sont indubitablement incompetents et paradoxalement veulent rendre responsable M. Deschler, tout aussi incompetente, de cette défaillance au motif qu'ils lui ont donné des instructions fatalement fausses ou non conformes. En outre, la société Textar fait grief au salarié d'avoir méconnu les procédures internes de l'entreprise. Normalement, l'existence de telles procédures aurait dû permettre au responsable de la sécurité de l'entreprise de s'informer de son propre chef et de participer à l'élaboration du plan de prévention avec un cahier des charges rigoureux. Aucun élément du dossier ne nous renseigne sur les conditions de diffusion et de mise en oeuvre de la circulaire interne et de sa force obligatoire dans l'entreprise. Chacune des parties en présence est isolée dans l'exécution de son obligation et s'accuse mutuellement. Une situation amplifiée par la juxtaposition d'obligations ayant le même objet mais sans cadre de coordination intelligible. L'inexistence d'une politique de prévention est patente. Pourtant, la société Textar se vante d'être un champion de la sécurité au motif que la sécurité des travailleurs est pour elle une constante préoccupation et qu'elle avait obtenu plusieurs prix ; ce qui est symptomatique. Aussi est très douteux le fait, pour l'arrêt d'appel, d'énoncer que les manquements de M. Deschler à ses obligations ont eu des conséquences gravissimes puisque ayant directement concouru au décès de deux personnes. La condition tenant aux instructions de l'employeur fait donc défaut en raison de la défaillance de celui-ci dans l'organisation de la sécurité de sorte qu'il lui est impossible de donner des instructions conformes et applicables.

La Cour de cassation, ayant indéniablement constaté l'impertinence de l'analyse juridique des juges du fond, a requalifié juridiquement les faits de la cause sous le visa de l'art. L. 230-3 c. trav. Mais elle va pourtant adopter les constatations des juges du fond pour conclure son raisonnement juridique dont les prémisses sont différentes. Force est de constater que les conditions de l'art. L. 230-3 ne sont point satisfaites en l'espèce. L'application de cette disposition dépend, on l'a vu, de celle des autres dispositions précédentes et subséquentes. Cette logique s'impose également à la formation du salarié, qui ne dispose que d'une formation technique et non d'une formation en matière de sécurité. Quant aux possibilités définies comme ce qui est humainement et raisonnablement au pouvoir du débiteur d'accomplir s'agissant de l'exécution de son engagement (cf. Vocabulaire juridique, préc., v° Possibilité), elles dépendent des autres conditions. Le salarié a fait de son mieux en fonction de ses compétences, de l'organisation de son entreprise en matière de sécurité, de l'autorité et des moyens mis à sa disposition. Ses attributions professionnelles importent peu en l'absence des autres conditions. L'obligation de sécurité salariée s'apparente à une obligation de moyens. Enfin, la connaissance du risque ne constitue pas une condition légale ni un critère sérieux car le salarié, bien que connaissant le risque, peut ne pas mettre en oeuvre son obligation faute des autres conditions (cf. H. K. Gaba, art. préc.). L'appréciation de la faute doit être circonstanciée au regard des autres conditions. Et le lien de subordination juridique change la donne en cette matière.

Le contrôle de la Cour de cassation devrait porter sur les conditions légales posées par l'art. L. 230-3 c. trav. et sur la qualification retenue par le juge du fond, en s'assurant ainsi de la réunion des conditions nécessaires à la mise en oeuvre de cette obligation et de la sanction en cas d'inexécution. En retenant la faute grave, l'employeur n'avait-il pas recherché au travers de cette sanction disciplinaire une mansuétude des juges pénaux quant à sa responsabilité

personnelle ? On connaît les effets juridiques de la faute grave (art. L. 122-32-2 c. trav.), de la faute intentionnelle ou de la faute inexcusable (art. L. 453-1 CSS) d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. De plus, ni la responsabilité pénale de l'employeur ni sa faute inexcusable ne peuvent être retenues lorsque la faute de la victime est la cause unique et exclusive de l'accident.

En l'espèce, il est plutôt question de la faute grave du copréposé. La recherche d'une mansuétude semble donc plausible. Mais les motifs de condamnation pénale des chefs d'entreprise sont sans complaisance malgré le faible *quantum* des peines prononcées. En outre, la sévérité du jugement de l'employeur quant à la gravité de la faute du salarié semble stratégique afin de diluer sa responsabilité personnelle, voire de contrer l'action des syndicats salariés présents au procès et la recherche de sa faute inexcusable par les ayants droit des victimes. Le paradoxe vient du fait qu'en général les employeurs assument difficilement les conséquences de leur faute en prétextant pour leur défense une législation inflationniste, complexe, anachronique... Quant à la fixation de la peine, on tient compte de leur probité, de leur situation familiale... (cf. H. K. Gaba, art. préc.). Or, lorsqu'il s'agit de la faute du salarié, ils deviennent catégoriques. Enfin, les débats ne font pas état d'institutions représentatives des salariés, notamment le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Peut-être le seuil d'effectif requis pour la mise en place de cette institution n'est-il pas atteint dans cette entreprise ; ce qui est illogique et le cas de la majorité des entreprises. Toutefois, cinq syndicats de salariés s'étaient constitués partie civile dans cette affaire, démontrant par là l'importance du procès pénal pour la défense des intérêts collectifs et individuels des salariés.

Malgré sa nouveauté, cette décision apparaît en définitive comme un coup d'essai malheureux.

**Mots clés :**

TRAVAIL \* Hygiène et sécurité \* Obligation de sécurité \* Salarié \* Responsabilité civile