

L'obligation de sécurité salariée : le retour à la lettre et à l'esprit de l'article L. 230-3 du code du travail ?

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

L'obligation de sécurité salariée est un droit naissant et en construction, comme en témoignent d'ailleurs les tâtonnements des arrêts de la Chambre sociale de la Cour de cassation depuis 2002¹ (1). La décision rapportée semble remettre en cause la nouvelle orientation jurisprudentielle amorcée par l'arrêt *Levrat* en mars 2005 en réaffirmant de nouveau le principe dégagé par l'arrêt *Deschler* sans pour autant en tirer, encore une fois, les conséquences qui s'imposent quant aux conditions d'application de l'article L. 230-3 du code du travail.

M. Terrier a été embauché en octobre 1991 par la société CTVI, filiale du groupe Chaîne et Trame, en qualité de directeur technique, fonction qui comprenait la charge d'assurer le respect des règles de sécurité dans l'entreprise. Il a été mis, par la suite, en janvier 1998, partiellement à la disposition de la société CTT, autre filiale du groupe, pour y exercer des fonctions similaires. En octobre 1998, l'employeur a sollicité un conseil en sécurité pour faire l'état des lieux des deux usines en matière de sécurité. Les rapports ont mis en évidence l'obligation de prendre au plus vite des mesures de sécurité sur des points précis. Le 27 octobre 1998, l'employeur, par une note remise à M. Terrier, demande à ce dernier de supprimer, sur le site de CTT, les risques recensés par quatre types de mesures : procéder à l'enlèvement de deux réservoirs contenant des matières corrosives et dangereuses ; la fermeture des armoires électriques ; la fixation au mur des extincteurs avec la signalisation de leur emplacement et le dégagement de leur accès ; le dégagement des accès aux issues de secours. En février 1999, M. Terrier a signé une clause de délégation de ses pouvoirs par l'employeur en matière d'hygiène, de sécurité et de pollution concernant les usines de CTVI et de CTT, puis a demandé la suspension des effets de ladite clause en mars 1999. Le 15 juillet 1999, un constat d'huissier, établi à la requête de l'employeur, après une visite des deux sites, démontre que les mêmes carences au niveau de la sécurité subsistaient encore. Le 27 juillet 1999, M. Terrier est licencié pour faute grave pour avoir laissé subsister des dangers graves malgré les remarques de la direction concernant des dérives en matière de sécurité.

M. Terrier conteste le bien-fondé de son licenciement devant le Conseil de prud'hommes de Villefranche-sur-Saône qui écarte la faute grave, mais retient une cause réelle et sérieuse de licenciement. M. Terrier interjette appel de ce jugement, suivi d'un appel incident formé par la société CTVI. La cour d'appel, après avoir rappelé les faits que le salarié ne conteste pas, décide que le licenciement de M. Terrier pour faute grave est justifié au motif que « *s'il démontre avoir été préoccupé, notamment, par les problèmes de sécurité en matière d'incendie, puisqu'il justifie avoir réclamé un devis d'installation de sprinklers, puis d'installation d'extincteurs (janvier 1998), il n'en demeure pas moins qu'en juillet 1999 l'installation et l'accès aux extincteurs restaient toujours problématiques. Il n'indique pas avoir été privé des moyens nécessaires pour procéder aux interventions urgentes qui lui étaient demandées en octobre 1998. Ni les attestations de deux salariés mettant en valeur son souci des conditions de travail et de sécurité dans l'entreprise, ni les contacts avec la caisse régionale d'assurance maladie ou l'inspection du travail ne peuvent atténuer la gravité du manquement à l'exécution de ses obligations en matière de sécurité qui lui est reproché. En effet, la lourde obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur ne lui permettait pas de tolérer plus longtemps les insuffisances de son directeur technique, surtout qu'il lui avait demandé expressément de prendre des mesures de sécurité élémentaires et parfaitement définies, et qu'il lui avait laissé un délai suffisamment raisonnable pour agir* ».

M. Terrier se pourvoit en cassation, mais la décision reproduite ne rapporte pas le ou les moyens de ce pourvoi. La Cour de cassation rejette le pourvoi en décidant que, 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 de travail.

La Cour de cassation, par cette décision, semble abandonner sa doctrine dégagée dans l'arrêt *Levrat* pour enfin revenir sur le principe posé dans l'arrêt *Deschler*. Ce changement de position, en l'espace de six mois, dénote la difficulté théorique et pratique d'asseoir un régime juridique de l'obligation de sécurité salariée qui soit non seulement compréhensible et non polémique, mais, surtout, provisoirement logique et applicable dans tous ses éléments. Cette recherche n'est possible qu'eu égard à l'esprit de l'article 13 de la directive CEE n° 89-391 du 12 juin 1989 relative à la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JOCE L 183, 26 juin 1989, p. 1) et à celui du système général de prévention des risques professionnels dans l'entreprise. La marche arrière opérée par l'arrêt *Terrier* ne semble pas, à l'analyse, répondre à ces exigences (I). L'arrêt *Terrier* donne l'impression, *a priori*, de mettre en oeuvre le principe posé, mais l'examen de ses motifs comparés à ceux de l'arrêt d'appel pose la question de la pertinence juridique du choix de l'article L. 230-3 du code du travail au lieu de l'insuffisance professionnelle comme fondement juridique de la décision. Est-il possible de reprocher des manquements à l'obligation de sécurité de l'article L. 230-3 à un salarié qui, de par ses fonctions, est justement chargé d'assurer le respect de la sécurité dans l'entreprise ? Le manquement à ses attributions professionnelles rentre-t-il dans le cadre juridique de l'article L. 230-3 et/ou de l'insuffisance professionnelle (II) ?

I - Manquement à l'obligation de sécurité salariée : existence d'une obligation professionnelle et d'obéissance

L'abandon du principe énoncé par l'arrêt *Levrat* semble inéluctable car cet arrêt élude, d'une part, les conditions d'application de l'article L. 230-3 du code du travail, ce qui fait de l'obligation de sécurité salariée une obligation de résultat, et, d'autre part, l'interaction nécessaire entre l'obligation de sécurité salariée et l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur (2).

En revenant sur le principe posé par l'arrêt de principe *Deschler*, l'arrêt *Terrier* revient-il de ce fait à la lettre et à l'esprit de l'article 230-3 du code du travail ? La réponse à cette question mérite d'être nuancée.

Concernant la nature de l'obligation de sécurité salariée, on peut retenir que cette obligation est autonome en ce sens qu'elle peut être d'obéissance ou non. Dans cet ordre d'idée, la mention légale « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement [...] » devient surabondante. En l'espèce, la Cour de cassation a retenu une obligation d'obéissance. Il est ainsi reproché à M. Terrier d'avoir laissé subsister des dangers graves malgré « des instructions précises et circonstanciées de son employeur ». Cette situation a perduré « jusqu'au 15 juillet 1999, soit la veille de l'engagement de la poursuite disciplinaire, en sorte que la prescription invoquée n'était pas acquise, à ne pas respecter les consignes de sécurité ». A ce propos, il n'est pas indifférent de préciser que les arrêts *Deschler* et *Levrat* sont dans le même cas.

Quant au régime juridique de cette obligation de sécurité salariée, le retour à l'arrêt *Deschler* permet d'affirmer qu'il s'agit d'une obligation de moyens qui s'apprécie selon une analyse multicritères : les instructions éventuelles de l'employeur ou du règlement intérieur, la formation et les possibilités du salarié. Cette appréciation relève, comme le confirme l'arrêt reproduit, de la compétence des juges du fond sous le contrôle de la Cour de cassation.

Hormis la condition relative aux instructions de l'employeur, les autres conditions d'application de l'article L. 230-3 du code du travail, en l'occurrence la formation et les possibilités du salarié, semblent être simplement déduites des attributions de M. Terrier, qui « était chargé d'assurer le respect des règles de sécurité des sites des établissements [...] ». Cette volonté

de ne pas véritablement vérifier ces conditions est patente dans les arrêts *Deschler, Levrat et Terrier*, bien que le principe même de l'arrêt les prévoit (V. nos deux notes précitées sous ces arrêts).

Pourtant, l'arrêt d'appel comporte des éléments de nature à établir les insuffisances du salarié, et donc, indirectement, en raison de la différence du fondement juridique de l'arrêt d'appel, les conditions tenant à la formation et aux possibilités de M. Terrier.

En effet, les juges d'appel avaient expressément relevé que M. Terrier n'était pas privé des moyens nécessaires pour procéder aux interventions urgentes. Ce motif très important, qui permet de vérifier si le salarié disposait réellement des « possibilités » ou de la « formation » appropriée pour assurer l'obligation de sécurité, est pourtant occulté sans raison dans l'arrêt de cassation. On peut aussi ajouter que « les instructions précises et circonstanciées de l'employeur » peuvent laisser supposer l'absence d'obstacles aux possibilités du salarié.

En réalité, les motifs des décisions de la Cour de cassation dans les affaires *Deschler, Levrat et Terrier* portent davantage sur l'appréciation du degré de gravité de la faute commise par le salarié que sur les conditions de mise en oeuvre de l'obligation de sécurité salariée. Au demeurant, le manquement à l'obligation de sécurité salariée est consommé dès lors qu'il est constaté le non-respect, formel ou matériel, des prescriptions de sécurité par le salarié, peu importent les conditions dans lesquelles les faits ont eu lieu. L'application jurisprudentielle de l'article L. 230-3 du code du travail demeure toujours une obligation de résultat. La Cour semble vouloir mettre le salarié sur le même pied d'égalité que l'employeur débiteur d'une obligation de résultat. Dans ce cas, pourquoi ne pas l'afficher expressément et éviter d'utiliser l'article L. 230-3 comme paravent ?

La faute grave retenue à l'encontre de M. Terrier semble découler de trois raisons :

- la gravité du risque que faisait courir le salarié à l'entreprise par ses insuffisances : le non-enlèvement de deux réservoirs contenant des matières corrosives et dangereuses ; l'absence de fermeture des armoires électriques ; la non-fixation au mur des extincteurs avec la signalisation de leur emplacement et le non-dégagement de leur accès ; le non-dégagement des accès aux issues de secours ;
- la persistance de la situation à la veille de l'engagement des poursuites disciplinaires malgré les instructions précises et circonstanciées de l'employeur ;
- la lourde obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur ne lui permettait pas de tolérer plus longtemps les insuffisances de son directeur technique.

Cette dernière raison mérite une attention particulière. Certes, l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur oblige celui-ci à prendre des mesures qui s'imposent, notamment des sanctions disciplinaires, mais ce motif ne peut, en soi, caractériser la faute du salarié ni justifier le degré de gravité de cette faute. Le même raisonnement s'impose aux deux autres raisons dans la mesure où le salarié n'a pas refusé d'appliquer les prescriptions de son employeur. Les deux obligations de sécurité salariée et patronale, bien autonomes quant à leur régime juridique, sont interdépendantes dans leur mise en oeuvre et portent sur la même situation de l'entreprise. La différence vient, notamment, de l'étendue de l'obligation mise à la charge du débiteur et de la responsabilité qui en découle en cas de manquement. L'esprit du système de prévention des risques professionnels postule logiquement cette interaction.

Paradoxalement, la Cour de cassation et la cour d'appel, à l'inverse, n'ont pas envisagé l'incidence de la mise en oeuvre de l'obligation de sécurité patronale sur celle incombant au salarié en l'espèce. En effet, avec le recul, on ne s'explique pas les manquements de M. Terrier à ses obligations contractuelles. Seule l'histoire de cette entreprise en matière de prévention des risques professionnels pourrait apporter une réponse. A cet égard, il est légitime de savoir si l'initiative de l'employeur d'avoir recours à une expertise externe est spontanée ou provoquée notamment de l'extérieur, et pour quel motif. Pour quelles raisons le salarié, qui avait signé, en février 1999, une clause de délégation par l'employeur de ses

pouvoirs en matière d'hygiène, de sécurité et de pollution concernant les usines de CTVI et de CTT, avait demandé la suspension des effets de ladite clause en mars 1999 ? Car les problèmes de sécurité dans l'entreprise remontaient déjà à octobre 1998.

Il en va également des raisons de l'éviction de M. Terrier à la présidence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au profit du directeur des ressources humaines qui, on l'espère, est compétent. En outre, quelle était la charge de travail réelle du salarié qui s'occupe de deux usines ?

L'impression générale qui se dégage des pratiques de cette entreprise réside dans le fait que M. Terrier, cadre dirigeant, se comporte comme la plupart des employeurs en matière de sécurité. Cette dernière apparaît comme une priorité secondaire. Aussi, son attitude n'est-elle pas surprenante outre mesure. Tous ces paramètres permettent de relativiser sérieusement la qualification de faute grave.

Dans l'arrêt *Deschler*, la cour d'appel n'avait pas procédé à cette investigation, et aucune instruction précise et circonstanciée de l'employeur n'existait. En outre, les juges d'appel n'avaient pas vérifié si M. Deschler disposait, effectivement, des moyens nécessaires pour assurer cette sécurité. Enfin, seul l'employeur devait légalement organiser et définir le plan de sécurité, sauf délégation de pouvoirs spéciale.

Ce malaise, tant dans l'application des conditions posées par l'article L. 230-3 du code du travail que de l'appréciation de la faute du salarié, peut s'expliquer par la problématique de l'habillage juridique des faits de l'espèce. Le visa de l'article L. 230-3 peut-il s'appliquer au cas Terrier ? L'insuffisance professionnelle n'est-elle pas plutôt adaptée ?

II - La pertinence du choix du fondement juridique de la décision : obligation de sécurité salariée ou insuffisance professionnelle ?

Le visa de l'article L. 230-3 du code du travail est-il indispensable pour fonder juridiquement l'arrêt *Terrier* ? La réponse est négative, comme le démontre l'arrêt d'appel qui parle implicitement d'insuffisance professionnelle du salarié (l'arrêt emploie le mot « *insuffisances* ») dans ses obligations contractuelles en matière de sécurité malgré l'urgence, les instructions élémentaires et parfaitement définies de l'employeur, et le délai suffisamment raisonnable pour agir. De plus, il n'était pas privé des moyens nécessaires pour procéder aux interventions urgentes. Faut-il préciser que la cour d'appel connaissait au moment de son délibéré (26 nov. 2003) l'existence de l'arrêt *Deschler* ?

Le licenciement, ayant été prononcé pour faute grave, avait nécessairement un caractère disciplinaire. L'insuffisance professionnelle ne constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement que si elle repose sur des éléments précis, objectifs et imputables au salarié. Or l'insuffisance professionnelle ne présente pas un caractère fautif (3). En revanche, elle peut fonder un licenciement disciplinaire lorsqu'elle a un caractère fautif. La faute doit résulter d'une mauvaise volonté délibérée. Il en va ainsi lorsque les erreurs ou les manquements professionnels du salarié relèvent d'une mauvaise volonté délibérée (4). Et le juge doit caractériser une faute à la charge du salarié (Cass. soc., 9 mai 2000, préc.).

En l'espèce, en retenant la faute grave de M. Terrier, la cour d'appel n'a pas véritablement caractérisé sa mauvaise volonté délibérée au regard des motifs de la décision. Le fait pour le salarié de laisser subsister des dangers graves malgré les remarques ou instructions de la direction concernant des dérives en matière de sécurité ne procède pas nécessairement d'une mauvaise volonté délibérée. Il est donc contradictoire de déduire des insuffisances du salarié une faute grave, étant entendu que celui-ci n'a pas refusé de mettre en oeuvre les instructions de l'employeur. Et on comprend alors la décision du conseil de prud'hommes qui n'a retenu que la cause réelle et sérieuse, sanction de l'insuffisance professionnelle.

Cette analyse a peut-être amené la Cour de cassation à opérer une substitution de visa. L'article L. 230-3 du code du travail et surtout son interprétation jurisprudentielle paraissent alors plus commodes pour arriver au même résultat.

Cependant, il est difficile, en théorie et en pratique, de faire le départ entre l'obligation de sécurité qui incombe au salarié au sens de l'article L. 230-3 du code du travail et celle résultant des attributions du même salarié chargé d'assurer le respect des règles de sécurité dans l'entreprise. Aussi, le fondement juridique implicite de l'arrêt d'appel semble-t-il plus conforme à la réalité des faits car les dispositions de l'article L. 230-3 sont des dispositions générales, alors que la définition contractuelle des fonctions du salarié est spéciale et précise. Cette confusion de rôles à la charge du même salarié rend abscons l'arrêt de la Cour de cassation qui, au vrai, statue sur l'insuffisance professionnelle ou la responsabilité du salarié responsable contractuellement du respect de la sécurité, et non sur celle d'un salarié quelconque soumis à l'obligation générale de sécurité prescrite par l'article L. 230-3. Qui plus est, aucun salarié de l'entreprise autre que M. Terrier ne peut, en l'espèce, se voir reprocher les manquements visés dans le motif du licenciement.

Il existe une certaine similarité entre les arrêts *Terrier* et *Deschler* car ce dernier était responsable du bureau d'études et du service entretien, et qu'il entraînait dans ses attributions de passer les commandes relatives à la maintenance des installations de l'entreprise, de définir avec les entreprises intervenantes les conditions de leur intervention et de les renseigner sur les mesures de sécurité. A la différence de M. Terrier, M. Deschler n'avait pas directement la charge d'assurer le respect des règles de sécurité dans son entreprise.

En définitive, l'arrêt *Terrier* fait apparaître, clairement, le dessein inavoué de la Cour de cassation de faire de l'obligation de sécurité salariée une obligation de résultat, en contrepoids de l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur. Dans ces conditions, il faut repenser tout le dispositif de prévention et de responsabilité en matière de risques professionnels. Et on se demande pourquoi la Cour de cassation ne prononce pas l'annulation et la cassation des arrêts d'appel dans les affaires *Deschler*, *Levrat* et *Terrier* afin de laisser à l'appréciation des juridictions inférieures de renvoi l'application du principe par elle posé. A-t-elle peur de la dissidence des juges du fond quant à sa doctrine ?

Mots clés :

TRAVAIL * Hygiène et sécurité * Obligation de sécurité * Salarié * Délégation de pouvoir

(1) Cass. soc., 28 févr. 2002, *Deschler*, D. 2002, Jur. p. 2079, note H. K. Gaba¹ ; Dr. soc. 2002, p. 539, obs. Vatinet ; 23 mars 2005, *Levrat*, D. 2005, Jur. p. 1758, note H. K. Gaba².

(2) Notre note sous Cass. soc., 23 mars 2005, préc.

(3) Cass. soc., 9 mai 2000, Bull. civ. V, n° 170 ; D. 2000, IR p. 162³. L'insuffisance professionnelle doit être distinguée de l'insuffisance de résultat qui ne peut constituer en soi une cause de licenciement. En revanche, lorsque l'employeur fixe des objectifs réalistes, le fait pour le salarié de ne pas avoir atteint ces objectifs peut résulter, soit d'une insuffisance professionnelle, soit d'une faute imputable à celui-ci : Cass. soc., 12 févr. 2002, Bull. civ. V, n° 65 ; 13 janv. 2004, *ibid.*, n° 3 ; D. 2004, IR p. 323⁴.

(4) Cass. soc., 31 mars 1998, Bull. civ. V, n° 186 ; D. 1998, IR p. 123⁵ ; 17 févr. 2004 [2 arrêts], n° 01-44.543 et n° 01-45.643, inédits.