



# QUE FAIRE EN CAS DE MANQUEMENT DE MON EMPLOYEUR À SON OBLIGATION DE SÉCURITÉ ?

En matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité dont il doit assurer l'effectivité. Cette obligation signifie qu'il doit mettre en œuvre pour assurer efficacement la sécurité et la santé physique et mentale des salariés.

L'employeur engage sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les mesures générales de prévention nécessaires et suffisantes.

En cette période d'épidémie de coronavirus, la question du respect de son obligation de sécurité par l'employeur est particulièrement abordée dans les entreprises.

## 1. Mon employeur a-t-il pris des mesures de prévention suffisantes ?

Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur doit mettre en place les mesures suivantes :

- \* des actions de prévention des risques professionnels,
  - \* des actions d'information et de formation,
  - \* la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- Le salarié a accès au document unique d'évaluation des risques dans lequel l'employeur transcrit et met à jour :
- \* les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs qu'il est tenu de mener dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement,
  - \* les facteurs de risques professionnels.

**À NOTER** L'épidémie de coronavirus nécessite l'actualisation du document unique. Ce sujet est abordé dans les « questions-réponses » du ministère dédié à la gestion de la crise sanitaire. Le ministère précise qu'il faut identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus peuvent se trouver réunies et prévoir les mesures de prévention à mettre en œuvre.

## 2. Quels sont les moyens dont je dispose si j'estime être en danger ?

### Le droit de retrait

Le droit de retrait permet à un salarié de se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Le salarié doit au préalable avoir au préalable alerté son employeur de la situation de danger.

Aucune sanction ou retenue de rémunération ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui exerce valablement son droit de retrait.

Le danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé implique que le danger soit exceptionnel, inhabituel et puisse entraîner des blessures graves. Le droit de retrait est « réservé » à des situations exceptionnelles et nécessitant une réponse urgente.

**À NOTER** L'existence de la pandémie de coronavirus ne suffit pas en soi à justifier l'exercice du droit de retrait. Dans ses « questions-réponses », le ministère du travail précise que si l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

### Le droit d'alerte

En cas de danger pour sa santé et sa sécurité ou d'atteinte à une liberté ou un droit fondamental(e), le salarié peut se tourner vers les membres du CSE qui lanceront un droit d'alerte déclenchant une enquête. Il existe principalement deux types de droit d'alerte :

#### • L'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

Un salarié peut saisir un membre du CSE s'il estime qu'il existe une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise. Le membre du CSE alerté doit saisir immédiatement l'employeur, qui procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

Article L. 2312-59 du Code du travail

Ce type d'alerte est fréquemment mobilisé en cas de suspicion de harcèlement moral ou sexuel.

#### • L'alerte en cas de danger grave et imminent

Par ailleurs le salarié qui constate une cause de danger grave et imminent peut saisir un membre du CSE qui alerte immédiatement l'employeur. Ce dernier est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du comité qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser le CSE est réuni d'urgence et, en tout état de cause dans un délai n'excédant pas 24 heures. À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur

ou son représentant en vue de mettre en œuvre un certain nombre de procédures.

Articles 4131-2 et L. 4132-2 à L. 4132-4 du Code du travail.

## 3. En dernier recours, quelles solutions si le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité est avéré ?

### La prise d'acte ou résiliation du contrat de travail

Dans des cas extrêmes, le salarié peut aller jusqu'à envisager une rupture du contrat de travail en raison des manquements de son employeur. Mais cette solution extrême n'est à envisager qu'avec des précautions.

La prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié est le fait, pour ce dernier, d'annoncer à son employeur qu'il quitte l'entreprise en « prenant acte de la rupture de son contrat ». Le salarié impute à l'employeur la responsabilité de cette rupture, en invoquant de graves manquements de l'employeur. Ces manquements doivent être d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail du salarié. Dans ce cas, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié peut également demander au conseil des prud'hommes de constater la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur lorsque les manquements de ce dernier sont d'une gravité suffisante pour justifier cette rupture. Si les manquements sont avérés, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans le cas contraire, la rupture sera requalifiée en démission.

**À NOTER** La cour de cassation a eu l'occasion de se prononcer sur la prise d'acte d'un salarié ayant subi des violences. L'employeur qui se contente de « mettre en garde » l'agresseur et de lui « rappeler les règles élémentaires de courtoisie » manque donc à son obligation de sécurité. Ce manquement est suffisamment grave pour permettre à la victime de prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur. Cass. soc., 15 déc. 2010, n° 09-41.099

### La responsabilité de l'employeur

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est de droit pour le ou les salariés qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'ils avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé. Par ailleurs, en cas d'accident, la responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée dès lors que celui-ci n'a pas pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.