

# L'obligation de sécurité du salarié : prévention et responsabilité

par Yves Saint-Jours, Professeur émérite à l'Université de Perpignan

## PLAN

### I. La controverse du fondement juridique

- A. Les textes fondamentaux de référence
- B. La thèse d'une obligation contractuelle
- C. La thèse de l'obligation autonome

### II. Les conditions de mise en œuvre

- A. Les personnes concernées
- B. La conformité aux instructions patronales
- C. L'applicabilité des sanctions disciplinaires

### III. L'écueil d'un transfert de responsabilité patronale sur les salariés

- A. Au plan professionnel
- B. Au plan pénal
- C. Au plan civil

**Dans le sillage de la jurisprudence dite de l'amiante ayant refondée la faute inexcusable de l'employeur, en matière de risques professionnels, sur son obligation contractuelle de sécurité de résultat (1), la Cour de cassation avait également rendu, à la même date un arrêt sur l'obligation de sécurité du salarié en vertu duquel : "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 celle 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" (2). Cet arrêt concerne une faute grave commise par le salarié, ayant justifié son licenciement à titre disciplinaire.**

**Alors que précédemment, l'obligation de sécurité des salariés n'était perçue que d'une manière ponctuelle à partir des textes épars du Code du travail, l'arrêt ci-dessus lui confère une portée générale étendue à la santé et inhérente au contrat de travail, sur le fondement de l'article L. 230-3 CT. Ce fondement juridique fait depuis lors l'objet d'une controverse (I) qui pour l'instant n'entache guère les conditions de sa mise en œuvre (II) mais derrière laquelle se profile l'écueil d'un transfert de responsabilité des employeurs en direction des salariés (III). Ce dont les salariés et leurs syndicats doivent être alertés.**

## I. La controverse du fondement juridique

Pour appréhender la signification de cette controverse, doctrinale certes, mais à laquelle la jurisprudence peut n'être pas insensible, il convient de reproduire les textes fondamentaux de référence de l'obligation de santé et de sécurité du salarié, avant d'aborder les deux thèses en opposition. L'une contractuelle mettant en évidence le lien de subordination du salarié inhérent au contrat de travail, l'autre prétextant d'une autonomie de cette obligation, laquelle est, et demeurera fictive tant que le salarié ne disposera d'aucune parcelle de pouvoir de décision, autre que délégué par l'employeur, concernant en l'occurrence la sécurité, l'hygiène, la santé et les conditions de travail.

### A. Les textes fondamentaux de référence

Voici reproduits les textes du Code du travail sur lesquels est essentiellement fondée l'obligation de sécurité et de santé du salarié :

Art. L. 230-3 : *Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, dans les conditions prévues, pour les entreprises assujetties à l'article L. 122-33 du présent code au règlement intérieur, 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.*

(1) Voir les références citées dans notre chronique "De la dialectique conceptuelle de la faute inexcusable de l'employeur en matière de risque professionnel", Dr. Ouv. 2003 p. 41.

(2) Cass. soc. 28 février 2002, *Deschler c/ Textar France*, Bull. civ. V n° 82, D. 2002, Jur. p. 2079 note H. Kobina Gaba, Dr. soc.

2002 p. 539, obs. R. Vatinet. Voir aussi : A. Coeuret "La responsabilité des salariés en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels" Rapport de la Cour de cassation 2002 : La responsabilité, p. 87 ; F. Favennec-Héry "L'obligation de sécurité du salarié" Dr. soc. 2007 p. 687.

Art. L. 230-4 : *Les dispositions de l'article L. 230-3 n'affectent pas le principe de la responsabilité des employeurs ou chefs d'établissement.*

La rédaction de l'article L. 230-3 précité résulte de la transposition effectuée par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 (2 bis) du dispositif de l'article 13 de la directive européenne CE n° 89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs au travail (3).

En voici le texte original :

Art. 13 : 1) *Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, 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, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.* 2) *Afin de réaliser ces objectifs, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :* a) *utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses équipement de transport et autres moyens ;* b) *utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, le ranger à sa place ;* c) *ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser de tels dispositifs de sécurité correctement ;* d) *signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection ;* e) *concourir conformément aux pratiques nationales, avec l'employeur et/ou les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées par l'autorité compétente afin de protéger la sécurité et la santé des travailleurs au travail ;* f) *concourir, conformément aux pratiques nationales, avec l'employeur et/ou les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et*

*les conditions de travail sont sûrs et sans risques pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité.*

La portée juridique de l'article L. 230-3 CT ne recèle aucune ambiguïté. D'une part, il retient de l'article 13 précité son principe général, sans que cet article ait entraîné des modifications de fond des dispositions antérieures du Code du travail relatives à la sécurité et à la santé des salariés tout en permettant de les préciser ou de les compléter (4). D'autre part, il réitère l'obligation faite aux salariés de se conformer à ce sujet aux instructions patronales relayées, le cas échéant, par le règlement intérieur, ce qui confirme, si besoin était, la nature contractuelle de l'obligation de sécurité tant du salarié que celle de l'employeur.

## **B. La thèse de l'obligation contractuelle**

Aux termes de l'article L. 230-3, qui se situe d'emblée dans le cadre du contrat de travail, le salarié doit, concernant son obligation de sécurité et de santé, se conformer aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, dans les conditions prévues, pour les entreprises qui y sont soumises, au règlement intérieur dans lequel l'employeur fixe à ce sujet exclusivement (5) :

– *les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, et notamment les instructions prévues à l'article L. 230-3 ; ces instructions précisent en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle, des substances et préparations dangereuses ; elles doivent être adaptées à la nature des tâches à accomplir ;*

– *les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;*

– *les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.*

On ne peut être plus clair sur le fondement juridique contractuel de l'obligation de sécurité, tant par la nature du lien de subordination qui lie le salarié à l'employeur que par la destination de la loi, en l'occurrence, des dispositions de l'article L. 230-3 CT.

(2bis) F. Kessler et F. Meyer "Les mesures d'hygiène et de sécurité à l'épreuve du droit communautaire, à propos de la transcription de la Directive CEE 89-391 relative à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs" Dr. Ouv. 1992.161.

(3) JOCE n° L. 183 du 19 juin 1989. Une autre directive CE n° 91-383 du 25 juin 1991 (JOCE n° L. 206 du 29 juillet 1991), vise à compléter les mesures tendant à promouvoir l'amélioration de

la sécurité et de la santé, applicables aux travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou à titre intérimaire.

(4) Notamment les dispositions antérieures de la loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT).

(5) Art. L. 122-34 al. 1 CT.

Certes, comme pour l'obligation contractuelle de sécurité de résultat de l'employeur (6), il existe une volonté d'endiguer l'obligation de sécurité et de santé du salarié dans une autonomie fondée sur les principes fondamentaux de la sécurité et la santé des travailleurs au travail découlant des conventions internationales ou des directives européennes plus ou moins relayées par le droit national (7) dans la perspective de les détacher, l'une et l'autre, de leur support juridique naturel qu'est le contrat de travail, et de leur conférer un caractère autonome fictif à d'autres fins que la sécurité et la santé des salariés au travail.

### C. La thèse de l'obligation autonome

Cette thèse qui s'inspire de l'autonomie de la volonté propre au droit civil s'appuie plus précisément sur les dispositions de l'article 13 précité n'ayant pas été transposées dans le Code du travail, dans l'objectif, selon ses partisans, de responsabiliser encore davantage les salariés sous le couvert de développer une "participation équilibrée" entre employeurs et salariés en matière de sécurité au travail, voire même une "co-gestion" entre partenaires sociaux. Mais cela, sans jamais envisager un partage équitable du pouvoir décisionnel entièrement détenu par l'employeur et dont les salariés sont totalement dépourvus, sauf délégation expresse d'un pouvoir n'en demeurant pas moins subordonné.

Au bout du compte, la thèse de l'autonomie qui prétend se substituer à la thèse contractuelle n'est porteuse d'aucune modification de l'état de subordination du salarié que le Code du travail traduit uniquement à son égard par des devoirs et des obligations qu'il s'agisse d'obéissance aux instructions patronales, de prudence et de diligence au travail (art. L. 230-3 CT) ou du signalement immédiat à l'employeur, ou à son représentant, de toute 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 ainsi que toutes les déficiences qu'il constate dans les systèmes de protection (art. L. 231-8 CT). Cette obligation de signalement est assortie, sans encourir de sanction, ni de retenue de salaire (art. L. 231-8-1) d'une faculté de retrait du poste du travail, laquelle doit être exercée de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (art. L. 231-8-2 CT). On notera que cette faculté de retrait, même si elle présente juridiquement les aspects d'un droit, celui-ci n'est effectivement reconnu tel que par la jurisprudence (8). Dans la même logique la formation appropriée des salariés à la sécurité dans l'entreprise n'est pas envisagée comme un droit du salarié mais comme une obligation de l'employeur (art. L. 231-3-1 CT).

Ainsi jusqu'à preuve du contraire, aucune once d'autonomie de l'obligation de sécurité et de santé n'a échappé à son encadrement juridique résultant du contrat de travail.

## II. Les conditions de mise en œuvre

Le régime juridique de la mise en œuvre de l'obligation de sécurité et de santé du salarié, s'ordonne en effet dans le cadre du rapport de subordination caractéristique des relations contractuelles de travail autour des trois axes suivants: les personnes concernées, la conformité aux instructions patronales et l'application de sanctions disciplinaires. Il ne procède d'aucune fiction juridique.

### A. Les personnes concernées

Il s'agit à titre principal du salarié lui-même et, selon les circonstances des personnes concernées par le fait de ses actes ou omissions au travail. En ce qui le concerne, le salarié lui-même a l'obligation de prendre soin de sa sécurité et de sa santé dans les conditions indiquées à l'article L. 230-3 CT. Cette obligation n'exclut pas la faculté

pour le salarié d'informer aussi le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), des situations de travail présentant des dangers particuliers (9). L'article L. 236-2 CT se prête d'ailleurs à une coordination de l'obligation individuelle du salarié avec la mission confiée au CHSCT de contribuer à la protection de la santé physique et de la sécurité des salariés de l'établissement et ainsi de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires.

Quant aux personnes concernées, selon les circonstances, par le fait des actes ou omissions du salarié, elles s'entendent des personnes participant, à l'exécution d'un travail qui leur est en principe collectivement assigné, soit le cas échéant :

– des co-préposés du salarié, eux-mêmes liés à l'employeur par un contrat de travail,

(6) Voir Y. Saint-Jours : "De l'obligation contractuelle de sécurité de résultat de l'employeur" D. 2007 n° 43-44, chr.

(7) Dans ce sens P. Sargos "L'évolution du concept de sécurité et ses conséquences en matière de responsabilité", JCP ed. G 2003-I-104. Voir aussi du même auteur "L'émancipation de

l'obligation de résultat et l'effectivité du droit" JCP ed. S 2006 n° 1278.

(8) Cass. soc. 9 décembre 2003, RJS 2004 n° 216.

(9) Art. L. 231-9 CT.

– des travailleurs mis à disposition de l'employeur par un contrat conclu avec des entreprises extérieures, sous-traitantes ou de travail temporaire,

– des travailleurs indépendants qui, ayant conclu avec un employeur un contrat d'entreprise, effectuent de fait (10) une prestation spécialisée sous sa subordination.

Ainsi la notion "de personnes concernées" englobe toutes celles qu'une relation contractuelle de travail place, pendant l'exécution de leur prestation, sous l'autorité de l'employeur ou de son représentant. A ce titre, elles-mêmes sont tenues à l'obligation de sécurité et de santé dans les conditions de l'article L. 230-3 CT.

## **B. La conformité aux instructions patronales**

L'obligation de sécurité et de santé du salarié, ainsi que celle des autres travailleurs concernés, impliquent qu'ils doivent en vertu de l'article L. 122-34 CT se conformer, le cas échéant, aux instructions fixées au règlement intérieur par lequel l'employeur précise les mesures d'application en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement et notamment les instructions prévues à l'article L. 230-3 CT, ainsi qu'aux conditions d'utilisation, lorsque la nature des risques l'exige, des équipements de travail, des équipements de protection individuelle ou encore des substances et préparations dangereuses, ces conditions d'utilisation devant être adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Le règlement intérieur rappelle également les dispositions concernant l'abus d'autorité en matière sexuelle (11) et l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral (12). Il ne peut, par contre, contenir de clause contraire aux lois et règlements ainsi qu'aux dispositions de conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement, ni apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (13).

Le règlement intérieur s'applique à toutes les personnes travaillant dans l'entreprise qu'elles soient ou non liées par un contrat de travail. Toutefois les

dispositions relatives à la nature et à l'échelle des sanctions ne peuvent s'appliquer qu'aux salariés liés à l'employeur par un contrat de travail lui conférant un pouvoir disciplinaire (14).

## **C. L'applicabilité des sanctions disciplinaires**

Les manquements à l'obligation de sécurité et de santé du salarié sont susceptibles de donner lieu à des sanctions disciplinaires fixées selon leur nature et leur échelle établies dans le règlement intérieur, ou à défaut, soit par un conseil de discipline, soit par décision unilatérale de l'employeur. La faute disciplinaire du salarié doit, pour être retenue, prendre en compte sa formation et ses possibilités.

La formation du salarié s'entend certes de sa formation professionnelle eu égard au poste de travail qui lui a été affecté, mais aussi de la formation à la sécurité, pratique et appropriée, que tout chef d'établissement doit aux termes de l'article L. 231-3-1 CT, organiser notamment au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, de ceux qui changent de poste de travail, ou de technique, et des travailleurs temporaires mis à leur disposition, ainsi qu'éventuellement, des chefs d'entreprises extérieures (15) et des travailleurs indépendants dont il s'assure de leurs services.

Les possibilités du salarié sont caractérisées tant par son obligation de se conformer aux instructions de l'employeur que par l'obligation de l'employeur lui-même de mettre à la disposition des travailleurs concernés les moyens appropriés à l'accomplissement de leurs tâches ainsi qu'à la protection de leur sécurité et de leur santé. L'interférence d'un manquement de l'employeur à son obligation de moyen et de résultat en matière d'hygiène et de sécurité au travail est susceptible sinon d'exonérer, du moins d'atténuer la sanction disciplinaire du salarié.

Par contre, le salarié qui ne respecte pas son obligation de sécurité et de santé en n'appliquant pas les instructions patronales en matière d'hygiène et de sécurité au travail s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave (16).

(10) A rapprocher Cass. 2° civ. 22 février 2005, Bull. civ. n° 37, Jur. p. 1279 note Y. Saint-Jours (à propos d'accident du travail survenu à un artisan travaillant sous les ordres de l'employeur).

(11) Telles qu'elles résultent notamment des art. L. 122-46 et L. 122-47 CT. Voir M. Miné notes sous CA Paris. Dr. Ouv. 1999 p. 250 et 1997 p. 76.

(12) L. 122-49 CT. Voir not. Cass. soc. 21 juin 2006, Bull. civ. V n° 223, Dr. Ouv. 2006 p. 535 n. F. Saramito, D. 2006 p. 2831 note M. Miné et la jurisprudence citée, Dr. soc. 2006 p. 832, note C. Radé.

(13) Art. L. 122-35 CT.

(14) Cons. Etat 12 novembre 1990, *Sté Atochem*, Dr. Ouv. 1991 p. 395, AJDA 1991 p. 484 note X. Prétot, RJS 1991 p. 88 n° 174 ; Cons. Etat 4 mai 1988, *BDW*, Rec. CE Tab. 1044, D. 1990, somm. 134, obs. Chelle et Prétot.

(15) Les dirigeants des entreprises extérieures ne s'exonèrent pas de l'obligation préalable qui leur est faite de donner une formation appropriée à la sécurité (Cass. Crim. 16 septembre 1997, Bull. crim. n° 229).

(16) Voir not. Cass. soc. 23 mars 2005, Bull. civ. V n° 99 D. 2005 Jur. p. 1758 note H. Kobina Gaba (refus répétés de porter une ceinture de sécurité) ; Cass. soc. 30 septembre 2005, Dr. soc. 2006 p. 102 note J. Savatier (salarié n'exécutant pas ses obligations contractuelles).

### III. L'écueil d'un transfert de responsabilité patronale sur les salariés

La mise en oeuvre de l'obligation de sécurité du salarié étant susceptible de révéler l'existence d'une faute patronale collatérale, les employeurs sont enclins à dénigrer le fondement contractuel des obligations respectives afin de leur substituer un fondement autonome fictif, plus malléable en vue de transférer le maximum de leur responsabilité aux salariés sur trois plans : professionnel, pénal et civil. Les propos qui suivent n'ont d'autre ambition que celle d'attirer l'attention et susciter une réflexion plus approfondie sur cette problématique juridique et ses enjeux (17).

#### A. Au plan professionnel

En vertu de l'article L. 230-3 CT, relatif à l'obligation de sécurité et de santé du salarié, l'employeur ou le chef d'établissement est investi à cet effet du pouvoir disciplinaire qu'il exerce directement, ou par délégation de pouvoir, sur ses salariés. Toutefois ce pouvoir disciplinaire, n'exclut pas la responsabilité contractuelle incombant à l'employeur de garantir la sécurité et la santé des salariés, ce dont il doit assurer l'effectivité en raison de l'autorité dont il est détenteur au sein de l'entreprise (18).

Ainsi, il a notamment été jugé, dans le sillage de l'arrêt *Deschler* visé ci-dessus (19), que la responsabilité personnelle du salarié pour harcèlement moral de ses subordonnés n'exonère pas la responsabilité de l'employeur, même en l'absence de faute de sa part (20), ou encore dans le même sens que la tentative de suicide d'un salarié par défenestration survenue à son domicile, par le fait que son travail ayant compromis son équilibre psychologique, constituait un accident du travail imputable à une faute inexcusable de l'employeur (21).

L'employeur qui viendrait à abuser de son autorité afin de rejeter les conséquences des manquements à son obligation de sécurité et de santé des salariés, sur les salariés eux-mêmes, s'exposerait à des sanctions pénales.

#### B. Au plan pénal

En vertu de l'article L. 263-2 CT, les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés sont susceptibles d'engager, par une faute personnelle, leur responsabilité pénale lorsqu'ils ont enfreint les dispositions relatives à l'hygiène et sécurité du travail visées au même article. La jurisprudence considère néanmoins que les infractions aux règles d'hygiène et de sécurité du travail sont imputables aux chefs d'entreprise et, le cas échéant, aux salariés auxquels il a délégué des pouvoirs, et non aux salariés dépourvus d'autorité (22). Il ne peut en être autrement, en application de l'article L. 230-3 CT, dès lors que l'obligation de sécurité et de santé du salarié n'est qu'une obligation de prévention, soumise aux instructions patronales, visées ou non au règlement intérieur, ce dont seul l'employeur peut être tenu pour responsable pénalement. Les dispositions précitées de l'article L. 230-4 CT abondent en ce sens.

De son côté, l'article L.121-3 du Code pénal, après avoir posé le principe qu'il n'y a point de crime ou de délit sans l'intention de le commettre, précise toutefois qu'en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui "*il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait*".

Ces dispositions pénales, telles qu'elles résultent de la loi du 10 juillet 2000 (23) ne sont pas applicables aux salariés dès lors que leur obligation de sécurité consiste, aux termes de l'article L. 230-3 CT, à prendre soin de leur sécurité et de leur santé, ainsi que de celles des personnes concernées par le fait de leurs actes ou omissions, dès lors qu'ils ne disposent d'aucune délégation de pouvoir en matière d'organisation du travail. Applicables, par contre, aux employeurs en raison de leur obligation de sécurité et de santé des salariés,

(17) Pour une édification de ces enjeux. Voir not. P. Morvan "*Securitas omnia corrumpit* ou le principe selon lequel il incombe à l'employeur de protéger la sécurité et la santé des travailleurs", Dr. soc. 2007 p. 674.

(18) Cass. soc. 28 février 2006, Bull. civ. V n° 85, Dr. Ouv. 2006 p.408 n. A. de Senga, Dr. soc. 2006 p. 514 note J. Savatier, JCP S. 2006-1278, note P. Sargos (inobservation par l'employeur de la visite de la victime par le médecin du travail après huit jours d'absence). Voir aussi Cass. soc. 29 juin 2005, Bull. civ. V n° 219. Dr. soc. 2005 p. 971 note J. Savatier (à propos de la protection des lieux de travail contre le tabagisme).

(19) Voir les références relatives à cet arrêt à la note 2 ci-dessus.

(20) Cass. soc. 21 juin 2006, Bull. civ. V n° 223 D. 2006, Jur. p. 2831 note M.Miné, Dr. Ouv. 2006 p. 535, note F. Saramito, Dr. soc. 2006 p. 832 note C. Radé, JCP S. 2006 1566 note C. Leborgne-Ingelàère.

(21) Cass. 2° civ. 20 février 2007, *Gruner*, D. 2007 Jur. p. 1767 note H. Kobina Gaba, Dr. soc. 2007 p. 836, note L. Milet, Dr. Ouv. 2007 p. 258 note A. Chirez et Ch. Expert, Petites affiches 2007 n° 184 p. 7 note Y. Saint-Jours.

(22) Dans ce sens voir Cass. crim. 19 octobre 1999, *Gérard Mata*, Dr. Ouv. 2000 p. 310 obs. M. Richevaux.

(23) Loi du 10 juillet 2000 définissant les délits non intentionnels.

elles sont rarement retenues à leur rencontre (24). La négligence (25), certains diront la délinquance patronale en matière d'hygiène et de sécurité étant largement considérée comme ne présentant pas une gravité suffisante, sauf, en cas d'accidents du travail particulièrement graves, voire mortels (26).

Le transfert de responsabilité se joue donc plus particulièrement sur le terrain de la responsabilité civile en raison de la remise en cause de la responsabilité des commettants du fait de leurs préposés dans les fonctions auxquelles ils ont été employés (27), par l'avant-projet de réforme du droit des obligations et de la prescription (28).

### C. Au plan civil

Tout salarié est susceptible d'engager sa responsabilité civile dès lors que par une faute personnelle détachable de ses fonctions, il cause un dommage à autrui : co-préposés ou tiers. C'est le cas par exemple d'un salarié qui se livre au harcèlement moral de co-préposés placés sous son autorité (29). Par contre, n'engage pas, sa responsabilité à l'égard des tiers, comme la Cour de cassation l'a admis dans l'arrêt *Costedoat* (30), le préposé qui a agi sans excéder les limites de la mission qui lui a été impartie par son commettant, l'employeur en l'occurrence, quitte à celui-ci de se retourner ensuite contre le salarié si le dommage causé s'avère imputable à une faute personnelle de celui-ci dans l'exercice de ses fonctions.

Ce schéma classique de la responsabilité des commettants du fait de leurs préposés est remis en cause par l'avant-projet de réforme du droit des obligations et de la prescription et, plus précisément par l'article 1359-1 dudit projet, en ces termes : "*Le préposé qui, sans commettre une faute intentionnelle, a agi dans le cadre de ses fonctions, à des fins conformes à ses attributions et sans enfreindre les ordres de son commettant ne peut voir sa responsabilité personnelle engagée par la victime qu'à condition pour celle-ci de prouver qu'elle n'a pu obtenir du commettant ni de son assureur réparation de son dommage*".

Le groupe de travail de la Cour de cassation sur l'avant-projet de réforme précité s'est déclaré très unanimement hostile au mécanisme de responsabilité subsidiaire proposé lorsque la victime ne peut obtenir la réparation du commettant ou de l'assureur de celui-ci. Cela en ces termes : "*Cette solution, qui écarte la jurisprudence Costedoat, peut apparaître juste pour la victime dont les chances d'obtenir réparation sont ainsi augmentées, mais apparaît inéquitable à l'égard du salarié qui devient de la sorte le garant ou l'assureur occasionnel de son employeur, en dépit du lien de subordination et de dépendance économique qui l'unit à ce dernier*" (31).

Ainsi tout sera dit, sur l'iniquité de la responsabilité subsidiaire du préposé, si l'on y ajoute que les victimes ne seraient pas garanties de voir leurs chances augmentées d'obtenir réparation, dès lors que la solvabilité des préposés serait encore plus fragilisée par la charge supplémentaire de nouveaux frais d'assurance que cela occasionnerait. En outre cette fausse solution orienterait les victimes vers des procédures onéreuses et sans guère d'issues positives.

En conclusion, cette subsidiarité qui met encore plus en relief le danger que représente, pour les salariés, le détachement fictif de l'obligation de sécurité du contrat de travail, sous le prétexte de son autonomie, tant en ce qui concerne la remise en cause de l'obligation contractuelle de sécurité de résultat de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels et de réparation des victimes d'accidents du travail et des maladies professionnelles imputables à une faute inexcusable de l'employeur d'une part, que de la responsabilité du commettant du fait des préposés en matière civile, d'autre part.

Un tel transfert insolite de responsabilité des employeurs, détenteurs de l'autorité sur leurs salariés subordonnés qui en sont totalement dépourvus, ne peut guère laisser insensible, et sans opposition, tous ceux qui se réclament du droit et qui notamment le servent, à l'instar de la Cour de cassation qui se refuse à ce sujet à renier sa propre jurisprudence.

**Yves Saint-Jours**

(24) Voir toutefois Cass. crim. 16 janvier 2001, *Marquet*, Dr. Ouv. 2001 p.268 n. P. Darves-Bornoz, Dr. soc. 2001 p. 654 in P. Morvan : Droit pénal de l'accident du travail : chronique de jurisprudence.

(25) Voir not. Y. Saint-Jours "L'amiante : de la prévention négligée aux conséquences induites", Dr. Ouv. 1999 p. 486.

(26) En application des art. 221-6, 222-19 et 222-20 du Code pénal relatif aux infractions d'atteinte involontaire à la vie ou à l'intégrité des personnes.

(27) Art. L. 1384 al. 5 du Code civil.

(28) Rapport remis au Garde des sceaux, ministre de la Justice le 22 octobre 2005 dit rapport Catala, La documentation française.

(29) Voir les références citées supra note 20.

(30) Cass. ass. plén. 25 février 2000, Bull. ass. plén. n° 2, Rapport annuel 2000 p. 257 études Kessous et Desportes, Dr. Ouv. 2002 p. 375 en annexe à F. Bocquillon "Vers une immunité civile du salarié" ; J. Péliissier et autres, *Les grands arrêts du Droit du travail*, Dalloz, 3<sup>ème</sup> ed., 2004, arrêt n° 47 p. 186 ; F. Terré et autres, *Grands arrêts de la jurisprudence civile*, Dalloz, 11<sup>e</sup> édition, 2000, n° 217.

(31) Rapport du groupe de travail de la Cour de cassation présidé par P. Sargos sur l'avant-projet de réforme du droit des obligations et de la prescription (paragraphe I-7) source : [http://www.courdecassation.fr/avant\\_projet\\_10700.html](http://www.courdecassation.fr/avant_projet_10700.html)