

## "Un salarié est supposé porter les EPI que son employeur met à sa disposition"

Le 2 octobre 2008, la Cour de Cassation rejetait le recours en faute inexcusable exercé par la victime d'un accident du travail à l'encontre de son employeur. Le motif de cette décision ? L'employeur avait mis à la disposition de ses ouvriers tous les équipements individuels de sécurité obligatoires. Radiographie d'une jurisprudence en compagnie de Cendrine Herbeaux du Journal de l'Environnement.



**Référence : Pouvez-vous nous rappeler les faits à l'origine de cet arrêt de la Cour de Cassation ?**

Le 30 mars 1999 un travailleur temporaire intervenant sur un échafaudage à roulettes était victime d'un accident du travail et subissait un grave traumatisme crânien. Sommée de reconnaître la faute inexcusable de l'employeur, la Cour d'Appel de Paris a rejeté le 19 octobre 2006 la demande de la victime, estimant que celle-ci n'avait pas démontré "avoir été affectée lors de

l'accident à un poste de travail présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité sans avoir reçu la formation à la sécurité renforcée prévue à l'article L. 231-3-1 du Code du travail de sorte que la présomption de faute inexcusable de l'article L. 231-8 du même code devait s'appliquer". En outre, la Cour a considéré que la société utilisatrice avait mis à la disposition des travailleurs "tous équipements individuels de sécurité obligatoire et notamment un casque (que la victime) avait indiqué (...) avoir pris".

Saisie à son tour par la victime, la Cour de Cassation a, le 2 octobre 2008, confirmé en tout point la décision de la Cour d'Appel.

**Référence : Quels enseignements peut-on retirer de ces deux verdicts concordants ?**

Cette décision mérite d'être citée car elle permet de donner tout son sens à l'article L.4122-1 du Code du Travail selon lequel tout salarié se

doit d'assurer sa propre sécurité et celle de ses collègues conformément aux instructions données par l'employeur. De ce fait, lorsque l'employeur a mis en œuvre tous les moyens pour que le salarié travaille en sécurité et que ce dernier ne respecte pas les directives et les consignes, sa responsabilité ne saurait être engagée.

L'on aurait toutefois pu objecter à cette décision l'article L.4121- 1 selon lequel un "employeur est tenu d'assurer par toute mesure nécessaire la sécurité et la protection de la santé de des travailleurs" et donc de "se faire obéir" notamment par tout moyen prévu au règlement intérieur, y compris disciplinaire. Cette seconde lecture des faits aurait ainsi pu déboucher sur l'engagement d'une nouvelle procédure pénale.

Source : Cour de cassation, chambre civile 2, 2 octobre 2008, n° 07-18437

### ● RAPPEL...

L'article L4122-1 du Code du Travail prévoit que "conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir".

L'article L. 4142-2 (ancien article L. 231-8) du Code du Travail prévoit l'obligation pour les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité de bénéficier "d'une formation renforcée à la sécurité, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-2". En l'absence d'une telle formation, il existe une présomption de faute inexcusable de l'employeur envers le travailleur temporaire affecté à ce type de poste (article L. 4154-3).

L'article L.4121- 1 du Code du Travail oblige l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.