



Ressources en prévention des risques chimiques

Le risque chimique est un risque particulièrement récurrent sur les lieux de travail, et ses conséquences sur la santé peuvent s'avérer être graves, à court, moyen et long termes.

Le classement des substances chimiques évolue régulièrement lors de mises à jour, réalisées en fonction des avancées de la science. Aussi, outre la

classification des produits dangereux, leur autorisation ou restriction de mise sur le marché peut-elle être modifiée.

En raison de ces évolutions scientifiques et réglementaires, le groupe ASMT (Action Scientifique en Milieu de Travail) Toxicologie réalise un travail de veille sur la législation, le classement des substances cancérigènes,

mutagènes et reprotoxiques (CMR), ainsi que sur les valeurs limites réglementaires contraignantes des agents chimiques dangereux.

Les produits de cette veille sont disponibles en téléchargement libre sur le site du Cisme en suivant le chemin suivant :

Accueil > Prévention Santé Travail > Action Scientifique > ASMT Toxicologie ■

Règles de sécurité

Leur méconnaissance par un salarié constitue une faute grave justifiant son licenciement

(Cass. soc. n° 14-26.388, 7 juill. 2016)

Dans cette affaire, un salarié, engagé en qualité de conducteur de ligne et exerçant en dernier lieu les fonctions de technicien process, a été licencié pour faute grave, le 9 août 2011, pour être intervenu sur une machine sans s'assurer de sa consignation (mise en sécurité de la machine) et ainsi **méconnaître des règles de sécurité**.

L'employeur a considéré, en effet, que cette initiative était dangereuse et pouvait entraîner des risques connus par le salarié, cela étant d'autant plus vrai que ce dernier avait été impliqué dans un accident de travail d'un collègue trois mois plus tôt.

Le salarié a contesté le motif de la rupture de son contrat de travail estimant que **son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse**, notamment parce que, n'étant pas qualifié pour consigner (sécuriser) la machine, l'absence de consignation de sa part ne pouvait pas constituer une faute grave. Selon lui :

- la qualification de **faute grave** suppose non seulement que les faits retenus à l'encontre du salarié soient fautifs, mais également qu'ils **soient imputables à une volonté délibérée de sa part de se soustraire à ses obligations contractuelles** ou, à tout le moins, à une mauvaise volonté délibérée,
- dans la mesure où l'employeur n'avait envoyé aucune lettre de rappel à l'ordre au moment de précédents faits similaires, il ne les avait pas considérés comme fautifs.

La Cour de cassation rejette ici son pourvoi retenant :

*"qu'ayant relevé que le salarié était intervenu sur une machine **en dehors de toute consignation** ce qui l'exposait à de graves **dangers dont il connaissait l'existence**, et retenu que ce comportement constituait un **manquement inacceptable aux règles de sécurité de la part d'un salarié dont la responsabilité avait déjà été engagée quelques mois auparavant lors d'un accident de travail, la cour d'appel, sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a pu décider que les faits reprochés au salarié rendaient impossible son maintien dans l'entreprise et constituaient une faute grave**".*

Ainsi, l'utilisation de la machine en l'absence de sa consignation, alors que le salarié **avait conscience des risques auxquels il s'exposait, constitue un manquement grave aux règles de sécurité**. A cela s'ajoute le fait qu'il ait été impliqué auparavant dans un accident de travail, l'ensemble rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, selon les juridictions successives.

En conséquence, la Haute Juridiction estime que c'est à juste titre que la Cour d'appel a pu décider que les faits reprochés au salarié rendaient impossible son maintien dans l'entreprise et constituaient une faute grave.

On rappellera, en effet, que l'employeur, en tant que chef d'entreprise, a une obligation "générale" de sécurité vis-à-vis de ses salariés.

Le fondement de cette obligation générale de sécurité est devenu un fondement légal, par la transposition en droit interne, des dispositions communautaires de la directive 89/391 visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs.

En droit du travail, ce principe général de sécurité et de prévention mis à la charge de l'employeur **crée une obligation de résultat** beaucoup plus contraignante que l'obligation de moyens renforcée utilisée, dans le cadre du droit de la sécurité sociale, pour s'assurer que l'employeur n'a pas commis une faute inexcusable.

Pour leur part, les salariés doivent respecter les dispositions contractuelles et les règles de sécurité instaurées dans l'entreprise.

Il n'est donc pas surprenant, en soi, que la Cour de cassation ait considéré que **la méconnaissance de règles de sécurité par un salarié récalcitrant, soit constitutive de faute grave justifiant son licenciement immédiat** (même sur le plan purement procédural, la régularité dudit licenciement pouvait être discutée).

En effet, son comportement, risquait de rendre **inefficace l'obligation de sécurité** de résultat pesant sur l'employeur, rendant ce dernier possiblement responsable des conséquences de l'attitude de cet employé, notamment en cas d'accident. L'ensemble de ces éléments justifie la rupture du contrat aux torts du salarié. ■