

Risques chimiques Infraction à la sécurité des travailleurs

La Haute Juridiction a rendu une décision le 12 juillet 2016 (n°15-84247), confirmant la condamnation d'un employeur particulièrement défaillant dans son obligation de prévention du risque professionnel et porte, en l'espèce, une illustration appliquée aux risques chimiques.

On indiquera, à titre liminaire et si besoin était, que la responsabilité d'un employeur est engagée lorsqu'il ne prévient pas un danger pourtant prévisible. Il doit alors, en application de la relation contractuelle qui le lie à lui, une réparation financière complémentaire au forfait alloué au salarié en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Les débats judiciaires foisonnent en conséquence et produisent régulièrement des illustrations où l'employeur aurait dû prévenir un danger qu'il ne pouvait ignorer, ou où il aurait dû organiser une prévention plus efficiente.

Il est des situations où la définition du danger peut être discutable ou paraître assez subjective, mais il en est d'autres où c'est la négligence de l'employeur qui est flagrante. La décision commentée ici relève de cette seconde catégorie et, en conséquence, du régime répressif organisé par le droit pénal.

On précisera ainsi qu'en l'espèce, pas moins de onze employés travaillant dans un atelier de l'entreprise G. ayant pour activité la production, notamment, de nicotine diluée destinée à la fabrication de cigarettes électroniques ont été victimes de malaises (avec des incapacités de travail allant de 1 à 11 jours).

Le gérant et la société, personne morale ont, dans les suites, été renvoyés devant le tribunal correctionnel pour ne pas avoir évalué le risque d'exposition à des agents chimiques dangereux, ni respecté les règles de prévention.

Condamnés, les prévenus saisissent jusqu'à la Cour de Cassation, qui retient cependant ici :

"(...)

Attendu que l'arrêt relève que le procès-verbal de l'inspection du travail mentionne que le document unique d'évaluation des risques établi à la date

des faits ne démontre pas la dangerosité des produits et des substances utilisées par les salariés et a mal évalué les risques encourus pour la santé et la sécurité des travailleurs dont l'activité est susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents chimiques ;

Attendu que le procès-verbal établi par le contrôleur du travail faisant foi jusqu'à preuve contraire de ce que son auteur avait vu, entendu et donc personnellement constaté, la cour d'appel a fait l'exacte application des articles L. 8113-7 du code du travail et 429 du code de procédure pénale ;

(...)

Attendu que, pour déclarer les prévenus coupables de violation des règles sur l'aération et l'assainissement de locaux à pollution spécifique, l'arrêt retient que, si le débit minimal d'air exigé par l'article R. 4222-6 du code du travail n'a pas été mesuré le jour des faits, il demeure que l'insuffisance de ventilation résulte de la nature de l'activité à pollution spécifique, de la configuration des lieux, du défaut de dispositif de confinement des déchets souillés par de la nicotine pure et du nombre de salariés simultanément en poste de travail ; que les juges ajoutent que des salariées avaient dû cesser leurs activités la nuit ayant précédé les faits en raison de malaises similaires, et qu'il n'avait été répondu à cette situation que par une aération momentanée des locaux et une suspension limitée d'activité ;

Qu'ils en déduisent que la société et son dirigeant n'ont pas pris les mesures nécessaires pour adapter le système d'aération et de ventilation des locaux dont ils n'ignoraient pas la nécessité ;

Attendu qu'en se déterminant ainsi, la cour d'appel a justifié sa décision, sans méconnaître la disposition du code du travail précitée.

(...)

Attendu que, pour dire établi le délit d'emploi de travailleur à une activité comportant des risques d'exposition à des agents chimiques dangereux sans respect des règles de prévention, l'arrêt retient que, lors des faits, aucune des salariées concernées ne portait un équipement qui aurait pu contribuer à la

protéger de l'inhalation des émanations toxiques ;

Attendu qu'en prononçant par ces motifs, d'où il résulte que les prévenus n'avaient pas mis en œuvre, conformément aux dispositions de l'article R. 4412-16 du code du travail, la mesure qui leur incombait de veiller à l'utilisation de ces équipements, la cour d'appel a justifié sa décision sans excéder sa saisine ;

D'où il suit que le moyen ne saurait être accueilli ;

(...)

Sur le moyen, pris en sa première et sa deuxième branches :

Attendu que, pour dire établie la contravention de blessures involontaires, l'arrêt énonce qu'il ressort des investigations et du procès-verbal de l'inspection du travail que les malaises ressentis par les salariées, le 11 avril 2013, avaient pour origine des émanations de nicotine subies par les intéressées à la suite de manquements aux règles en matière d'exposition des travailleurs à des agents chimiques dangereux ;

Attendu qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a, sans insuffisance ni contradiction, caractérisé le lien de causalité entre les fautes imputées à la société G. et à son gérant, M. X..., et le dommage subi par les victimes".

Partant, les pourvois du gérant et de l'entreprise sont rejetés.

On retiendra donc, sans surprise, qu'un employeur ayant mal élaboré le document unique d'évaluation des risques et n'ayant pas respecté les règles spécifiques de ventilation et d'organisation des locaux, ni distribué des équipements adaptés, alors que les salariés étaient exposés à des agents chimiques dangereux, est reconnu coupable d'infractions aux règles relatives à la sécurité des travailleurs. On soulignera qu'il aura fallu plusieurs malaises successifs avant que l'employeur n'envisage de modifier concrètement le système d'aération des locaux.

La caractérisation d'un risque ne fait, aux termes de cet arrêt, pas de doute, tout autant que l'absence volontaire de diligences pertinentes de la part de l'employeur concerné. ■



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. ■