



HEBDO

POUR REMPLIR SON OBLIGATION DE SECURITE, L'EMPLOYEUR DOIT PROUVER QU'IL A PRIS LES MESURES NECESSAIRES

Face à un salarié qui a été victime de deux altercations et qui lui reproche d'avoir manqué à son obligation de sécurité, l'employeur doit justifier qu'il a pris toutes les mesures de protection et de prévention nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé du salarié. Charge au juge, pour écarter tout manquement de l'employeur, de vérifier que les mesures prises sont concrètes et suffisantes. Illustration avec un arrêt inédit du 26 mars 2025.

Source : Cass. soc. 26 mars 2025, n° 23-13081 D

Obligation de sécurité de l'employeur

Tout employeur est tenu d'une obligation légale de sécurité envers ses salariés, qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale, et en particulier des mesures de prévention des risques (c. trav. art. L. 4121-1 et L. 4121-2).

L'employeur doit assurer l'effectivité de son obligation de sécurité (cass. soc. 19 décembre 2007, n° 06-43918, BC V n° 216 ; cass. soc. 27 mars 2019, n° 17-27226 D).

Ainsi, sa responsabilité peut être engagée lorsqu'un salarié est exposé à un risque pour sa santé ou sa sécurité, ou lorsqu'un risque se réalise, à moins qu'il ne prouve avoir pris toutes les mesures de prévention et de protection que la loi exige (cass. soc. 25 novembre 2015, n° 14-24444, BC V n° 234).

Dans ce cadre, il revient aux juges du fond de vérifier que les mesures prises par l'employeur sont concrètes et suffisantes. Si ce n'est pas le cas, le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité sera caractérisé (cass. soc. 17 octobre 2018, n° 17-17985 FSPB ; cass. soc. 16 octobre 2024, n° 23-16411 D).

Un salarié reproche un manquement à son employeur du fait d'altercations avec ses collègues

Dans cette affaire, un salarié employé en tant qu'agent qualifié de maintenance avait été licencié pour faute grave, le 20 août 2018. L'employeur lui reprochait, schématiquement, la mauvaise gestion de son équipe : décisions irrationnelles, opérations dangereuses, instauration d'un climat délétère en montant les salariés les uns contre les autres, etc.

Le salarié avait saisi la justice pour contester cette rupture et obtenir le paiement de diverses sommes. La rupture sera finalement requalifiée en licenciement « pour cause réelle et sérieuse », donc sans connotation disciplinaire.

Mais le salarié faisait aussi valoir un manquement de son employeur à son obligation de sécurité, du fait de deux altercations avec ses collègues, survenues les 17 janvier et 16 juillet 2018.

Néanmoins, la cour d'appel avait considéré qu'il n'y avait pas de manquement à l'obligation de sécurité, car le salarié n'avait pas :

- précisé à quelle occasion l'employeur aurait dû engager des démarches pour protéger sa santé ;
- justifié avoir signalé à sa hiérarchie la dégradation de ses conditions de travail ou de son état de santé, avant le 10 août 2018 (étant rappelé que les deux altercations avaient eu lieu, les 17 janvier et 16 juillet 2018).

Saisie par le salarié, la Cour de cassation censure cet aspect de la décision de la cour d'appel.

Elle rappelle tout d'abord, que « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, [...] ne méconnaît pas cette obligation légale, s'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les textes et si, informé de l'existence de faits de violences envers un salarié, prend les mesures immédiates propres à les faire cesser » (voir ci-avant).

La Cour de cassation note que rien n'établit que l'employeur a pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et pour protéger la santé du salarié, notamment en mettant en œuvre des actions d'information et de prévention propres à prévenir la survenance d'altercations.

Dès lors, la Cour de cassation estime que la cour d'appel ne pouvait pas écarter tout manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et, de ce fait, la demande du salarié de dommages-intérêts à ce titre, sans vérifier si l'employeur avait effectivement pris les mesures nécessaires, pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. En d'autres termes, la cour d'appel est allée un peu trop vite en besogne.

L'affaire sera rejugée devant une autre cour d'appel.

Remarque : *on comprend que, compte tenu du contexte, l'employeur avait vraisemblablement considéré que le salarié était en partie responsable des altercations dont il avait été victime, puisqu'il faisait régner un climat délétère au sein de son équipe et que c'était justement ce qui avait motivé son licenciement. Cette affaire confirme que, même dans une telle situation, il appartient au juge de vérifier que l'employeur a bien mis le salarié à l'abri des risques même s'il les a lui-même engendrés. En effet, même une éventuelle faute d'imprudence du salarié ne dispense pas le juge de vérifier si les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés ont effectivement été prises (cass. soc. 15 novembre 2023, n° 22-17733 FB).*

Source : Revue Fiduciaire - Avril 2025