

Chapitre 10

Protection de la santé des travailleurs

Exercice 10.01

1. Gaston avait-il le droit de cesser le travail au mois d'avril ?

Le salarié dispose d'un droit d'alerte et d'un droit de retrait de son poste de travail dans certaines circonstances. Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, et il a le droit de se retirer de son poste de travail.

En l'espèce, en cessant le travail le 18 avril, il exerce son droit d'alerte et de retrait en présence d'un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé. Il se trouvait dans une situation où il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait pour sa santé un danger grave. Le médecin du travail en a donné confirmation. Il a donc légitimement exercé son droit de retrait.

2. Le licenciement est-il justifié ?

L'employeur ne peut pas demander au salarié de reprendre son activité si le danger grave et imminent persiste. Il ne peut pas lui infliger une sanction, ni opérer une retenue sur salaire.

En l'espèce, le salarié a exercé légitimement son droit de retrait et l'employeur ne pouvait pas le sanctionner pour cette raison. La mise à pied conservatoire non rémunérée prononcée par l'employeur n'est donc pas justifiée à ce titre. L'employeur aurait dû verser le salaire.

Si le salarié est déclaré, par le médecin du travail, inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités au besoin par un aménagement du poste et du temps de travail. Si le reclassement est impossible, le licenciement est justifié. Si le salarié n'est pas reclassé ou s'il n'est pas licencié, l'employeur doit reprendre le versement du salaire. Si l'employeur ne respecte pas l'obligation de reclassement, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, l'employeur avait l'obligation de reclasser le salarié. S'il était dans l'impossibilité totale d'aménager le poste de travail et de le reclasser sur un autre poste, le licenciement est justifié. Dans le cas contraire, il est sans cause réelle et sérieuse.

3. Quelles indemnités Gaston peut-il percevoir ?

Si le licenciement est justifié, le salarié percevra l'indemnité de licenciement, de congés payés.

Si le licenciement n'est pas justifié, le salarié percevra l'indemnité de licenciement, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'indemnité de congés payés et l'indemnité de préavis.

Exercice 10.02

1. L'employeur a-t-il commis une faute inexcusable ?

L'employeur a une obligation générale d'hygiène et de sécurité. Il s'agit d'une obligation de résultat. Le manquement à cette obligation a le caractère de faute inexcusable lorsqu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Il doit dans ce cas réparer le préjudice total subi par le salarié par l'octroi de dommages-intérêts.

En l'espèce, l'employeur a commis une faute inexcusable. Il connaissait le danger que pouvait présenter ce portail. Le manque de contrôle malgré les irrégularités de fonctionnement montre que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour éviter l'accident.

2. Le gérant et la personne morale peuvent-ils être poursuivis pénalement pour homicide involontaire ?

Le fait de causer, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

En l'espèce, le décès du salarié est dû à un manquement à une obligation de sécurité. Il y a bien homicide involontaire.

Le gérant, personne physique, peut être condamné ainsi que la personne morale (l'infraction a été commise pour son compte par un représentant).

Exercice 10.03

Que pensez-vous des situations suivantes :

1. M. Romain est salarié de la société Defonte en tant que peintre automobile sur une chaîne de peinture. Il travaille dans une cabine au-dessus d'une chaîne de montage qui avance en continu sans qu'un autre opérateur de l'atelier puisse se rendre compte d'une éventuelle chute pour arrêter la chaîne. C'est pourquoi deux salariés occupent cette cabine au sol glissant. Afin de réduire les coûts, l'employeur décide cependant de ne laisser qu'un seul salarié sur ce poste. M. Romain avertit alors son employeur du risque de chute encouru par ce seul salarié. Le lendemain, il refuse de rejoindre sa cabine tant qu'un second opérateur ne sera pas présent. Une réunion exceptionnelle du CHSCT aboutit à la décision de maintenir provisoirement un second opérateur sur ce poste. De plus, des aménagements sont apportés afin de limiter le risque de chute. M. Romain reprend alors son travail mais reçoit quelques jours plus tard une lettre de licenciement pour faute grave pour refus d'obéir à la hiérarchie et abandon de poste.

Les salariés disposent d'un droit d'alerte et d'un droit de retrait. Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection et a le droit de se retirer de son poste de travail. L'employeur ne peut pas infliger de sanction,

ni opérer de retenue sur salaire lorsque le salarié exerce légitimement son droit de retrait. La sanction éventuellement prise doit être annulée.

En l'espèce, M. Romain avait un motif raisonnable de penser qu'il y avait un réel danger pour sa vie. Le risque de chute était important et le fait de n'être qu'un seul salarié dans la cabine ne permettait pas d'arrêter la chaîne de montage située en dessous de la cabine.

Il a donc exercé légitimement son droit de retrait. Son licenciement est nul.

2. Un salarié conducteur d'un engin tracto-grue informe son employeur que l'entretien de l'engin aurait dû être fait régulièrement, ce qui n'a pas été le cas. Il lui demande que l'entretien soit réalisé dans les meilleurs délais car il a décelé des dysfonctionnements inquiétants des freins. L'employeur ne répond pas à cette demande. Le salarié est finalement écrasé par son engin alors qu'il l'avait immobilisé sur une pente pour rechercher les causes d'une fuite d'huile.

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat à l'égard des salariés. En cas d'accident du travail, le manquement à cette obligation est une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

En l'espèce, l'employeur connaissait la dangerosité de l'engin due à son manque d'entretien.

Il n'a pas pris les mesures nécessaires pour éviter l'accident. Il a commis une faute inexcusable même si elle n'a pas été la cause déterminante de l'accident. Elle en était une cause nécessaire.

Remarque

Il n'est pas possible d'invoquer la faute du salarié en la matière. Il est possible par contre de développer l'aspect pénal du cas. On peut également préciser que le salarié avait exercé son droit d'alerte. Un accident survenu à la suite d'une alerte alors que l'employeur n'a pas empêché l'accident est constitutif d'une faute inexcusable.