

CÔTE-D'OR Avocats

Droit du travail : « La sécurité est l'affaire de tous »

UN PARTENARIAT
LE BIEN PUBLIC

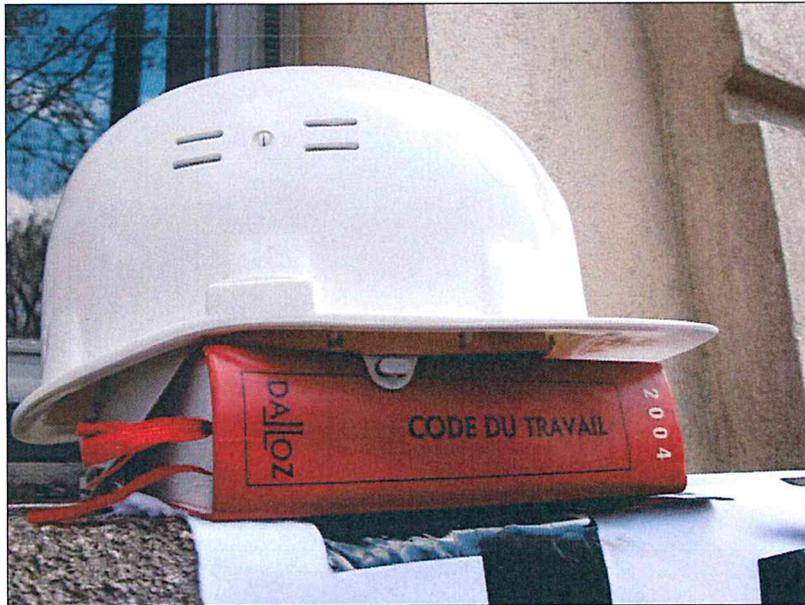
Près de 14 accidents du travail se produisent en moyenne chaque jour en Côte-d'Or, soit plus de 5 000 par an. Si tous ne résultent pas d'une faute de l'employeur, sa responsabilité sera recherchée. Il a l'obligation d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés.

Une chute d'un échafaudage, un doigt happé par une machine, un salarié qui glisse sur le carrelage d'une cuisine ou se fait renverser par un chariot-élévateur dans un entrepôt, un autre en dépression après avoir été harcelé... Les accidents du travail sont variés et touchent potentiellement tous les salariés.

Les statistiques en Côte-d'Or montrent par exemple qu'il y a moins de chutes de hauteur – qui touchent principalement les salariés de la construction – que de chutes de plain-pied, dont les victimes travaillent généralement dans les commerces et les activités hospitalières ou d'hébergement pour personnes âgées.

Quel que soit le secteur, « l'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité de ses salariés », rappelle M^e Loïc Duchanoy, avocat dijonnais spécialiste en droit du travail. « Cette obligation touche à la fois leur intégrité physique et mentale », complète sa consœur M^e Anaïs Braye. « Les risques psychosociaux, les burn-out... sont pris en compte lorsque l'on parle de santé et de sécurité au travail. »

L'employeur est tenu à ce que le droit appelle une « obligation de moyen renforcée » : il doit démontrer qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour préserver la san-



Si l'employeur n'est pas automatiquement responsable, il doit démontrer qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé de ses salariés. Photo d'illustration AFP/Jacques DEMARTHON

té de ses salariés. « Il y a une obligation de formation, qui peut aller très loin, car pour chaque machine un peu spécifique, il existe des formations précises », explique M^e Duchanoy. Et, bien sûr, les machines et le matériel mis à disposition des employés doivent être aux normes. « Le Code du travail est rempli de règles très strictes, pour chaque matériel, chaque domaine d'activité », poursuit M^e Braye.

Jusqu'à trois procédures parallèles en cas d'accident

En cas d'accident, le contentieux peut prendre trois directions et, que l'on soit salarié ou employeur, l'assistance d'un avocat est plus que conseillée, le droit du travail étant particulièrement complexe.

• Devant le conseil de prud'hommes : lorsque le salarié est déclaré inapte au travail en raison d'un accident imputable à l'employeur, il pourra prétendre à une indemnité de licenciement doublée, à une indemnité égale au montant du préavis, même s'il n'est pas en mesure de l'exécuter, et sera fondé à réclamer des dommages et intérêts.

• Devant le pôle social du tribunal judiciaire, autre juridiction spécialisée, si la faute inexcusable de l'employeur est retenue, il y aura un débat sur la rente, en cas d'incapacité de travail. « Tout doit être pris en compte et mis au débat », souligne M^e Braye. « Le préjudice moral, voire un éventuel préjudice sexuel qui pourrait découler de l'accident... »

• Enfin, l'employeur pourra com-

paraître devant le tribunal correctionnel, soit pour des blessures involontaires, soit, dans le pire des cas, pour homicide involontaire. « Les trois procédures ont lieu dans le même temps, mais si l'employeur est condamné au pénal, il y aura des conséquences, forcément, devant le pôle social », précise M^e Duchanoy.

Reste que l'employeur n'est pas automatiquement responsable. « C'est au salarié de démontrer que son employeur a commis une faute inexcusable, c'est-à-dire qu'il avait conscience du danger et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires », poursuit M^e Duchanoy. Dans de nombreux cas de figure cependant, il sera difficile pour l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité, car la partie régle-

Harcèlement : « De plus en plus de contentieux »

« Nous avons de plus en plus de contentieux pour des licenciements pour faute grave concernant des salariés accusés de harcèlement », explique M^e Braye. « La frontière est difficile à trouver entre les ordres, les critiques, les sanctions d'un chef de service et le harcèlement. Si l'employeur ne sanctionne pas le salarié qui harcèle un collègue, il pourra lui être reproché d'avoir méconnu son obligation de sécurité. Mais s'il le licencie, il pourra être poursuivi pour licenciement abusif si les faits ne sont pas strictement établis. » Dans ce cas, le mieux est de diligenter une enquête, soit en la confiant à un cabinet extérieur, soit au comité social et économique (CSE), obligatoire dans les entreprises de plus de onze salariés.

mentaire du Code du travail est assez précise et il ne pourra s'appuyer sur son ignorance. « Il y a plus de marge d'interprétation sur les risques psychosociaux », reprend M^e Braye.

Souvent plus difficilement compris par le grand public ou par les employeurs eux-mêmes, lorsque l'accident survient après une faute du salarié – un ouvrier du bâtiment qui décide de se passer d'un équipement de sécurité, par exemple –, « l'employeur ne peut se décharger de sa responsabilité si le salarié était coutumier du fait », avertit M^e Duchanoy.

Il en est de même, par exemple, pour un accident dont serait victime un salarié ivre, s'il est démontré que celui-ci s'était déjà présenté alcoolisé sur son lieu de travail. « Le principe est qu'un employeur doit sanctionner les salariés qui ne respectent pas les consignes de sécurité. S'il sait qu'un salarié s'alcoolise au travail, il a l'obligation de réagir », poursuit l'avocat dijonnais.

« Un employeur sera d'autant plus attentif à ses salariés qu'il les connaît », conclut M^e Duchanoy. « Il ne faut jamais oublier qu'au-delà des aspects juridiques, la sécurité au travail est l'affaire de tous : l'employeur, les salariés, les collègues... »

Bruno WALTER

« L'employeur a une obligation de formation des salariés, qui peut aller très loin car pour chaque machine un peu spécifique, il existe des formations précises. »

M^e Loïc Duchanoy



« Nous avons de plus en plus de contentieux pour des licenciements pour faute grave concernant des salariés accusés de harcèlement. »

M^e Anaïs Braye