



Le Premium  
131 Boulevard Stalingrad  
69624 Villeurbanne cedex

Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67  
Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

[www.renaud-avocats.com](http://www.renaud-avocats.com)

#54

## La faute du salarié n'exonère pas l'employeur de son obligation de sécurité

La disposition du Code du travail selon laquelle « *il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* » (article L.4122-1 du Code du travail) ne peut permettre à l'employeur d'atténuer sa propre responsabilité en cas de manquement à son obligation de sécurité.

C'est ce que rappelle la chambre sociale de la Cour de Cassation dans son arrêt du 10 février 2016, faisant ainsi une application stricte du troisième alinéa de l'article L.4122-1 du Code du travail en vertu duquel l'obligation de sécurité du salarié n'affecte pas le principe de la responsabilité de l'employeur.

En l'occurrence, il s'agissait d'une consultante qui demandait la résiliation judiciaire de son contrat de travail et l'indemnisation du manquement de l'employeur à son obligation de résultat en invoquant les répercussions sur sa vie personnelle et son état de santé, des différents trajets qu'elle devait effectuer.

La Cour d'appel, après avoir prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur a également condamné l'employeur pour manquement à l'obligation de sécurité.

Selon la Cour, en effet, la société avait laissé la situation se dégrader sans prendre en considération « *les risques d'un état de fait qu'elle connaissait* ».

Cependant, dans ses explications pour évaluer le montant susceptible d'être octroyé à la salariée à ce titre, la juridiction d'appel a considéré qu'il y avait lieu de tenir compte de « *la propre attitude de la salariée* » qui avait concouru à son dommage en acceptant le risque qu'elle dénonçait s'il s'accompagnait d'une augmentation de sa rémunération.

En se fondant sur ce motif, la Cour d'Appel a donc limité conséquemment la demande de 10.000 euros formulée initialement par la salariée en la ramenant à 1.000 euros.

Or la Cour de Cassation censure ce raisonnement et annule l'arrêt d'appel en ce qu'il a limité le montant de l'indemnisation au regard du comportement du salarié victime du manquement.

La Haute juridiction refuse ce partage de responsabilité insistant sur le fait que « *les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectent pas le principe de responsabilité de l'employeur* ». En somme, si le manquement de l'employeur est établi, il n'y a pas lieu de prendre en compte l'éventuelle faute ou comportement du salarié.

L'employeur demeure ainsi donc bien pleinement responsable de la prévention et la gestion des risques en entreprise : il est donc tenu à une indemnisation intégrale en cas de manquement contractuel.