

5.2 Les obligations de l'employeur et la prévention en matière de protection des salariés

I/. L'obligation de prévention

L'**obligation générale de sécurité** de l'employeur est « d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail ». Cette **obligation de sécurité** présente un triple aspect :

- **Prévenir le risque diagnostiqué** : l'employeur doit **repérer le risque**, l'identifier et mettre en œuvre des moyens pour l'éradiquer. Cette obligation exige la **création de protections collectives et individuelles** pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Mesure préventive d'évaluation du risque : élabore le **Document Unique** = obligation du chef d'entreprise. Les risques sont inventoriés et évalués. La fiche individuelle.
- **Informier (mesure préventive)** : l'employeur doit mettre en place **tous les moyens d'information** utiles aux salariés, notamment sur le **processus de travail** et les **produits utilisés** ; Le temps consacré est pris sur l'horaire normal de travail.
- **Former (mesure préventive)** : l'employeur doit mettre en place une formation appropriée aux risques et elle doit être dispensée chaque fois que nécessaire. L'objectif étant de faire prendre des précautions par les salariés. Informations des représentants (Comité social d'entreprise (CSE)).

II. L'obligation de sécurité de résultat

L'obligation générale de sécurité de l'employeur est qualifiée d'**obligation de résultat**. Il suffit que **le risque se réalise ou que le salarié soit exposé pour que la responsabilité soit engagée**. Cette qualification entraîne deux conséquences :

- d'une part, l'employeur doit **faire le nécessaire pour assurer la santé physique et morale** de ses salariés ;
- d'autre part, quand **l'employeur manque à son obligation de résultat**, il commet une **faute inexcusable**. Selon la jurisprudence, c'est le cas « 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 ». La preuve de cette conscience incombe au salarié.

En droit de la Sécurité sociale, la qualification de « **faute inexcusable** » entraîne une amélioration notable de l'indemnisation du salarié. **La victime n'a pas à prouver la faute de l'employeur**. Il suffira de prouver le dommage et le lien de causalité entre le dommage et le manquement.

Ex : L'employeur doit donc utiliser son **pouvoir disciplinaire** afin de faire respecter par les salariés fumeurs, l'obligation de ne pas fumer dans les espaces non prévu à cet effet, en cas de manquement de sa part il peut voir sa **responsabilité civile et pénale** engagée.

Un **arrêt de cassation du 25 novembre 2015** semble faire évoluer l'obligation de résultat, tout au moins en atténuer les effets. La Cour de cassation assouplit les effets de l'obligation lorsque l'employeur prouve qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour éviter un risque identifié et évalué et empêcher une atteinte à la santé et la sécurité de ses salariés. Cette évolution de la jurisprudence vers une « obligation de moyen renforcée » permettrait à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité.

III/. Le harcèlement moral

L'employeur a l'obligation de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Le harcèlement moral est défini par l'article L. 1152-1 du Code du travail. Aux termes de celui-ci,

« Aucun salarié ne doit subir les **agissements répétés** de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une **dégradation de ses conditions de travail** susceptible de porter **atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel** ».

La charge de la preuve d'un harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié. Toutefois, celui-ci doit apporter **des éléments de fait** (agissements répétés, une dégradation de ses conditions de travail et atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel) qui laissent supposer qu'il est victime d'un tel comportement.

Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que sa décision repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le salarié sera en droit de solliciter la résolution judiciaire de son contrat de travail.

IV/ Le salarié a des obligations

Le salarié est le premier concerné par sa santé et ses conditions de travail.

Respect du règlement intérieur :

Ex en matière d'interdiction de fumer dans les locaux, en application du principe de proportionnalité, une première sanction peut prendre la forme d'un, voire de plusieurs, **avertissements** puis d'une **mise à pied**.

Jurisprudence :

Nîmes 20/11/90 : Après avertissement, puis mise à pied, le licenciement pour faute sérieuse a été justifié.

CA Douai 30/11/2003 : En cas **d'interdiction inscrite dans le règlement intérieur** et dans une note de service après un début d'incendie Le salarié est considéré comme ayant commis une **faute grave** et donc licencié