

## **JURISPRUDENCE**

**Avertissement** : PSRE, ne dispose pas des compétences juridiques suffisantes (pas d'homme de l'art en matière de Droit), pour commenter les décisions qui suivent. Celles -ci sont ici simplement présentées, et les propos tenus ci-dessous proviennent de sources autorisées. Pour obtenir plus de détails ou les commentaires éventuels de telle ou telle décision, le visiteur aura recours à des référents spécialisés (ouvrages, revues, conseils).

### **OBLIGATIONS LÉGALES DE L'ENTREPRISE**

---

<b>L'obligation de sécurité des travailleurs (Code du travail)</b>
--

***OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE RÉSULTAT  
MESURES NÉCESSAIRES POUR PRÉSERVER DU DANGER***

Cette obligation est explicite. Dans cet arrêt la Cour de cassation l'énonce « de première part » elle souligne « qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail, et que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable au sens de l'article L.452-1 du Code de la sécurité sociale 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, il sera reproché à l'employeur bien qu'ayant conscience du danger de n'avoir pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver et que dès lors : . » qu'il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié mais qu'il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage ». (Cour Cass. Sociale 31 octobre 2002 Sté Ouest concassage / Larchoumanin)

***OBLIGATION DE SECURITE  
SENTIMENT D'INSÉCURITÉ***

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, il doit en assurer l'effectivité. En l'espèce les mesures prises par un employeur sur le lieu de travail ce sont révélées insuffisantes en matière d'hygiène et de sécurité et non conforme à ce qu'un salarié peut normalement exiger et qu'en l'état c'est à bon droit que la Cour d'Appel a pu en déduire sans avoir à caractériser une faute de la société ni à rechercher si l'attitude du salarié demandeur était à l'origine de son sentiment d'insécurité que l'employeur n'avait pas respecté son obligation. (Cass. Ch. Sociale 6 octobre 2010)

*Le document unique (D. U.) En attente de jurisprudence*

*Le Protocole de Sécurité En attente de jurisprudence*

*L'organisation de l'information et de la formation à la sécurité En attente de jurisprudence*

## **RISQUE ROUTIER ET CONTRAT DE TRAVAIL**

---

### **PERMIS DE CONDUIRE**

#### **CONTRÔLE LORS DE L'EMBAUCHE D'UN PRÉPOSÉ**

La possession d'un permis de conduire en cas de recrutement d'un livreur est une exigence légitime de la part l'employeur. Des renseignements inexacts constituent un dol. (Cour d'Appel de Bourges 31 mai 1996)

### **CHAUFFEUR PROFESSIONNEL**

#### **ANNULATION CONTRAT DE TRAVAIL**

« Aux termes de l'article L. 234 – 13 du Code de la route toute condamnation pour état d'ivresse commise en état de récidive au sens de l'article L 132-10 du Code pénal donne lieu de plein droit à l'annulation du permis de conduire avec interdiction de solliciter la délivrance d'un nouveau permis pendant trois ans au plus ». Cette condamnation est de plein droit quand même le prévenu est un chauffeur routier de profession.  
(Cass.Crim.18 octobre 2006)

### **CONSULTATION - PERMIS A POINTS**

Le mandat donné par un client à son conseil (en l'affaire son avocat) ne lui ouvre pas un droit de consultation sur le nombre de points du permis dont est titulaire son client. Le refus de l'administration est justifié. (Cour adm. d'Appel de Paris 21 nov. 2006 Yvet c/ Ministère de l'intérieur 21 novembre 2006 Jurisprudence automobile fév. 2007)

### **RISQUE ROUTIER REGLEMENT INTERIEUR NOTE DE SERVICE**

*En attente de jurisprudence*

## **ALCOOL ET STUPEFIANTS**

---

### **CONSOMMATION DANS L'ÉTABLISSEMENT- RESPONSABILITÉ PENALE**

Suite à un repas de fin d'année servi sur le site de son entreprise en dehors des heures de travail, un salarié en état d'ébriété se tue au volant de son véhicule. Son employeur et deux salariés de cette entreprise seront poursuivis au pénal pour homicide involontaire et mise en danger d'autrui. La Cour de cassation confirmera la décision de la Cour d'Appel de Lyon les condamnant à verser des dommages intérêts aux proches de la victime. (Cass. Crim. 5 juin 2007 n° 06-86228).

### **CONTRÔLE D'ALCOOLÉMIE DANS L'ÉTABLISSEMENT –**

Pour manquement à l'obligation de sécurité un salarié peut être sanctionné selon les fonctions qu'il exerce. Ainsi un contrôle d'alcoolémie positif peut constituer un motif de sanction jusqu'au

licenciement, et ce, même si le recours à l'alcootest n'a pas pour objet de prévenir ou faire cesser immédiatement une situation dangereuse.

Il est énoncé « que les dispositions d'un règlement intérieur permettant d'établir sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle de son alcoolémie sont licites dès lors, d'une part, que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation, d'autre part, qu'en égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, de sorte qu'il peut constituer une faute grave » .

(Cass. soc. 22 mai 2002 n° 99-45878, BC V n° 176).

#### ***FAUTE PROFESSIONNELLE – VIE PRIVÉE***

Le fait, pour un salarié affecté en exécution de son contrat de travail à la conduite d'un véhicule automobile de se voir retirer son permis de conduire pour des faits de conduite sous l'empire d'un état alcoolique, même commis en dehors de son temps de travail se rattache à sa vie professionnelle. En l'espèce, la Cour confirme la décision prud'homale de première instance qui a décidé que le licenciement de M. X... reposait sur une cause réelle et sérieuse.

(Cass. Chambre soc.2/12/2003 Société Sorest c/ M. Alain X.