



## Obligation du salarié à veiller à sa sécurité et à celle de ses collègues

Tout salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues et autres personnes se trouvant en sa présence sur son lieu de travail, et ce, en fonction de sa formation et de ses possibilités ([Code du travail](#), art. [L. 4122-1](#)).

**Cette obligation, qui est une obligation de moyens, implique notamment pour le salarié :**

- d'être prudent et de ne pas se mettre en danger ;
- de ne pas nuire aux autres personnes présentes sur son lieu de travail : collègues, clients, usagers, public ;
- d'obéir aux consignes de sécurité édictées par l'employeur et dans le règlement intérieur.

Si le salarié continue de travailler alors qu'il n'est pas en état de le faire, mettant ainsi sa sécurité et sa santé en jeu, en même temps qu'il met en jeu celles des autres salariés, que peut faire l'employeur ?

### Mise en danger de sa sécurité par le salarié : sanction

La jurisprudence admet que le salarié qui ne veille pas à sa propre sécurité puisse faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

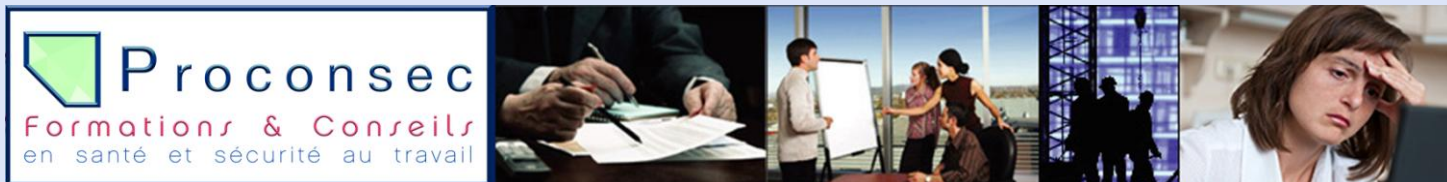
La Cour de cassation vient de rappeler ce principe à propos d'un salarié qui avait continué de travailler alors qu'il n'était pas en état de le faire. Le salarié, un cariste conduisant des chariots élévateurs, avait renversé deux palettes dans un laps de temps très court ce qui avait suscité l'interrogation de son supérieur hiérarchique. Après avoir échangé avec le salarié, le manager lui avait demandé de rentrer chez lui. Il ne pouvait pas travailler en raison de son état de léthargie et des risques évidents qu'il faisait courir à ses collègues. Le salarié avait alors refusé de se rendre chez son médecin. Il a continué de travailler. Le salarié reconnaissait que pour des raisons financières, il ne souhaitait pas se mettre en arrêt maladie.

L'employeur a réagi à ce comportement en :

- suspendant provisoirement l'autorisation de conduire du salarié. Cette mesure prise dans l'intérêt de la sécurité des autres salariés était nécessaire. L'employeur a donc, quant à lui, assuré la protection de ses collaborateurs, et ainsi respecté son obligation de sécurité ;
- le licenciant pour faute.

Les juges de la Cour de cassation ont estimé que le licenciement prononcé reposait bien sur une cause réelle et sérieuse étrangère à l'état de santé du salarié.

Pour autant, les employeurs doivent être vigilants et ne motiver en aucun cas le licenciement par l'état de santé ou la maladie du salarié. Dans le cas contraire, le licenciement est considéré comme nul et discriminatoire ce qui a des conséquences financières non négligeables.



Voici d'autres exemples pour lesquels les Hauts juges ont eu l'occasion de confirmer que le licenciement prononcé par l'employeur était justifié :

- le salarié refuse de porter un casque de sécurité sur un chantier nécessitant un tel port ;
- le collaborateur persiste à fumer en présence de produits dangereux, méconnaissant ainsi les consignes de sécurité.

*Cour de cassation, chambre sociale, 12 octobre 2017, n° 16-18.836 (mettre en danger sa sécurité et celle ses collègues constitue un motif réel et sérieux de licenciement)*