



LE POINT JURIDIQUE DU MOIS

En collaboration avec le cabinet Bigeon Assurances

La responsabilité de l'employeur

L'employeur, y compris dans le domaine équestre, est soumis à un certain nombre d'obligations à l'égard des salariés qu'il emploie et notamment à une obligation de sécurité. Dès l'instant où les salariés se trouvent au temps et au lieu de travail, l'employeur doit leur garantir la sécurité.

Il faut comprendre que cette **obligation de sécurité** repose certes sur le contrat de travail mais plus profondément sur un droit fondamental des salariés : « le droit à la **sécurité** ».

Dans la mesure où, aujourd'hui, la **sécurité** au travail est considérée comme un droit fondamental garanti par la loi, corrélativement la conception que l'on a de l'**obligation de sécurité** de l'entreprise devient protéiforme. Dès qu'est en cause le pouvoir de direction du chef d'entreprise, l'**obligation de sécurité** peut être actionnée.

Les fondements des obligations de l'employeur en matière de sécurité

L'**obligation** légale de **sécurité** de l'employeur est expressément prévue par le Code du travail en ces termes :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la **sécurité** et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1 des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2 des actions d'information et de formation ;
- 3 la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Du manquement à cette obligation de sécurité peut découler la faute inexcusable de l'employeur lorsque celui-ci 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 jurisprudence tend à considérer que dès lors qu'un salarié est victime sur son lieu de travail d'un dommage



affectant sa santé, l'employeur est réputé avoir nécessairement manqué à ses obligations.

Toutefois, l'employeur peut toujours s'exonérer de sa responsabilité en prouvant qu'il n'a commis aucune faute. L'employeur est autorisé à rapporter la preuve qu'il a pris les mesures de prévention nécessaires.

Ainsi, une salariée ayant subi un accident en allant chercher un cheval au pré demandait à ce que la faute inexcusable de son employeur soit reconnue. Outre les indemnités versées au titre de l'assurance accident de travail, elle demandait que son employeur lui verse des dommages et intérêts pour le préjudice subi. Au soutien de sa demande, elle disait ne pas avoir la pratique de la gestion d'un centre équestre et la connaissance de certains comportements des animaux dans le cadre de cette gestion et ajoute que le jour des faits, elle ne portait pas de bombe protectrice.

L'employeur se défendait en précisant qu'il ne pouvait pas avoir conscience du danger auquel fut exposée la salariée ; que compte tenu de sa formation, la salariée était en mesure d'aller chercher des **chevaux** au pré ; qu'il n'est pas démontré que le fait d'aller, à pied, chercher au pré un **cheval** présente pour un cavalier confirmé un danger de chute au point de rendre obligatoire le port de la bombe.

Les juges ont donné raison à l'employeur ! ●●●

Assurances : responsabilité civile / bâtiments / véhicules / mortalité

Contact : Pierre LECOQ - 06 48 79 78 98 - plecoq2@agence.generalif.fr

Cabinet Bigeon - 123 rue de Paris - 53000 Laval - ORIAS 07019943



LE POINT JURIDIQUE DU MOIS

En collaboration avec le cabinet Bigeon Assurances

●●● La responsabilité de l'employeur

Afin d'éviter toute contestation ou de se défendre au mieux, quelques fondamentaux sont à respecter.

Les bons réflexes à adopter

De manière générale : Avoir un document unique d'évaluation des risques

Toute entreprise doit élaborer et actualiser un document présentant les résultats de l'évaluation des risques professionnels à laquelle a procédé l'employeur. Ce document obligatoire comprend un inventaire des dangers, c'est-à-dire des situations potentiellement dangereuses, et un inventaire des risques, c'est-à-dire une analyse des conditions d'exposition des salariés aux dangers.

Sachez-le : l'absence de document unique ou le défaut d'actualisation de ce document fait encourir à l'employeur une amende de 1.500 € !

Définir précisément le poste occupé par chaque salarié grâce à une fiche de poste

Suite à la conclusion du contrat de travail, il est important de fournir au salarié une fiche de poste décrivant les tâches à accomplir en fonction de ses compétences et de son expérience professionnelle.

Cette fiche de poste doit coïncider avec les critères de la convention collective applicable, utilisés pour déterminer le salaire mensuel.

Remplir une feuille d'heures mensuellement signée par le salarié

En cas d'accident de travail ou dans le cadre de tout autre contentieux prud'homal, le respect de la durée légale de travail par l'employeur est souvent contesté par le salarié.

Afin de se prémunir de toute contestation, il est important que l'employeur puisse prouver les heures accomplies par le salarié au moyen de ces documents.



En cas d'accident de travail

L'employeur a l'obligation d'établir une déclaration d'accident de travail, le jour même de l'accident ou au plus tard dans les 48 heures ;

Il est possible d'émettre des réserves motivées sur le caractère professionnel de l'accident, notamment lorsque le salarié a des antécédents (mal de dos par exemple). Attention, les réserves ne doivent être émises que lorsque la situation le justifie.

Interroger toutes les personnes présentes lors de l'accident et le consigner le jour même par écrit.

Sachez-le : l'employeur ne doit jamais emmener le salarié par ses propres moyens à l'hôpital ou chez le médecin. Il faut appeler les secours !

Dans le cadre d'un contentieux, les éléments de preuve sont souvent insuffisants, il ne faut pas l'oublier !

Aline David
Avocat au Barreau d'Angers
02.41.34.71.61
06.09.95.06.66