



LABRUGERE

Avocat

Avocat au Barreau de Lyon

Droit du travail - Droit de la sécurité sociale

07 49 98 20 89

f.labrugere@labrugere-avocat.fr

CA PAU, 15/02/2024,

RG n° 22/01366

**Le licenciement d'un
salarié qui n'a pas déclaré**

**un accident du travail,
possible ou non ?**





Rappel des faits



Le salarié a été embauché le **11 juillet 2016** à temps plein.

Le 3 septembre 2020, il a été convoqué à un **entretien préalable** à un éventuel licenciement fixé le 16 septembre 2020.

Par courrier du 13 octobre 2020, il a été **licencié pour faute**, notamment en raison de **l'absence de déclaration** d'un accident du travail dont il avait été victime.

Ultérieurement, il a saisi la **juridiction prud'homale** afin de contester son licenciement.





Règles de droit



Selon l'article L. 4122-1 du code du travail, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, 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 de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Manque à cette obligation justifiant un **licenciement disciplinaire** le salarié qui **met en danger** d'autres membres du personnel en laissant son chien pendant trois heures à l'intérieur de son véhicule stationné sur le parking de l'entreprise et n'avait pas été en mesure de l'empêcher **d'attaquer** un salarié sortant de cette entreprise (**Cass. soc., 4 octobre 2011, n° 10-18.862**).

Par ailleurs, selon l'article R. 441-2 du code de la sécurité sociale, la victime d'un accident du travail doit, dans la journée où l'accident s'est produit ou au **plus tard dans les vingt-quatre heures**, sauf le cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes, **en informer** l'employeur ou l'un de ses préposés.





Motifs de la décision



Au cas d'espèce, la Cour d'appel relève que le 10 juillet 2020, le salarié a été **brûlé superficiellement** à l'avant-bras en nettoyant un appareil après une manipulation sur son lieu de travail.

Cependant, elle constate **qu'aucune déclaration** ou information n'a été faite en ce sens immédiatement après par le salarié qui s'est brûlé à l'avant-bras sur son poste de travail.

Lorsque les circonstances de l'accident ont été connues de l'employeur, celui-ci a **immédiatement diligenté** une analyse pour aboutir à des conclusions dans le but d'éviter qu'un tel accident ne se reproduise.

Au surplus, elle relève que l'obligation pour un salarié de **porter à la connaissance** de son supérieur hiérarchique l'accident dont il a été victime ou témoin ressort du **règlement intérieur**.

Cette information doit avoir lieu **dans les 24 heures** suivant l'événement, sauf force majeure ou impossibilité absolue qui ne sont pas avérées en l'espèce, ou bien en cas de motifs légitimes qui ne sont pas plus établis dans le cas présent.

Par ailleurs, ce règlement intérieur rappelle bien **l'obligation** pour tout salarié **de porter** les équipements de protection individuelle mis à sa disposition.

Or, le jour de l'accident, il n'est pas contesté que le salarié **ne portait pas** les manchettes destinées à protéger ses avant-bras.

Ainsi, la Cour d'appel en conclut que ces deux manquements, outre une absence injustifiée, confirment le bien-fondé du licenciement pour faute simple, compte tenu de la perte de confiance induite par ces **comportements irrespectueux** des règles de l'entreprise.

