



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

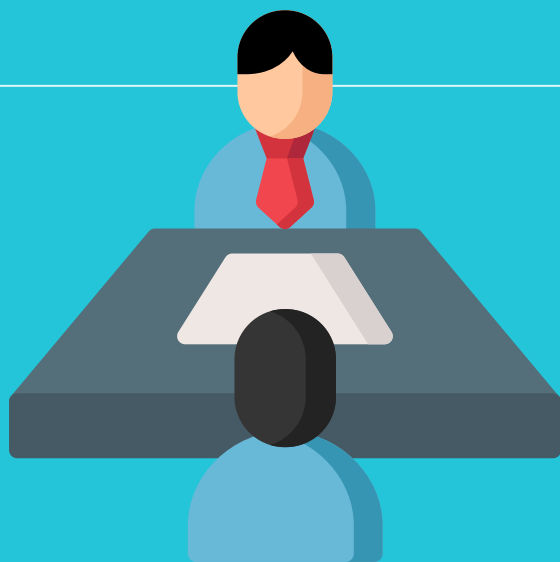
◆ **CA VERSAILLES,**

◆ **18/09/2024,**

◆ **RG n° 22/02175,**

◆ **Le non-port du casque
sur un chantier,**

◆ **un motif de licenciement ?**





Rappel des faits



Un salarié a été engagé en qualité de **technicien de maintenance** à compter du 08 septembre 2003.

Il a été licencié, le 26 août 2019, pour **faute grave** en raison d'un refus de se conformer aux règles de sécurité, et plus précisément, au port du casque sur un chantier.

Contestant ce licenciement, le salarié a donc saisi les **juridictions prud'homales**.





Règles de droit



Selon l'article L. 4122-1 du CT, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, 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.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des **équipements de travail**, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses.

A titre d'illustration, le refus du **port des EPI** pour un chef magasinier justifie un licenciement pour faute grave (**Cass. soc., 19 juin 2013, n° 12-14.246**).





Motifs de la décision



Après avoir rappelé les règles en matière de licenciement pour **faute grave**, la Cour d'appel note, en l'espèce, qu'il est reproché au salarié le défaut de port de casque de sécurité sur le chantier, ce qu'il ne conteste pas.

A ce titre, elle relève que le salarié ne portait pas son **casque de sécurité** lors d'une visite inopinée de la directrice de l'agence et du contre-maître sur le chantier. Sa supérieure hiérarchique a dû **fortement insister** pour qu'il le remette, le salarié ayant finalement déféré à la demande.

Cependant, il ne **portait plus** son casque lorsque sa supérieure hiérarchique est ensuite revenue, le salarié refusant catégoriquement de le porter, ce qui a conduit sa hiérarchie à lui demander de quitter le chantier.

Si l'employeur ne peut se prévaloir des consignes de sécurité rappelées dans le **règlement intérieur**, dont la date est postérieure à celle de la rupture, il n'en demeure pas moins que les dispositions du manuel de sécurité relatives aux EPI rappellent l'exigence de leur **port impératif**, dont le port du casque sur les chantiers.

L'employeur établit donc que le salarié avait **connaissance** des règles de sécurité à respecter et qu'un rappel à l'ordre lui a été fait sur le chantier, le salarié étant en outre **coutumier** du non-respect des consignes, comme cela résulte des nombreuses sanctions qui lui ont été notifiées pour des faits similaires.

En dépit de **l'importante ancienneté** du salarié et en raison de son refus, réitéré sans motif véritable, de porter sur le chantier son casque de sécurité et donc de la potentielle dangerosité du comportement adopté, la Cour juge le licenciement fondé sur une **faute grave**.

