



Licenciement pour avoir commis un accident du travail.

Par **vince54**, le **05/01/2012** à **10:05**

Bonjour,

le 29/12 je me trouvais sur un engin de catégorie 5 dans l'entrepôt de ma société où je travail. je suis titulaire des caces 1.3.5, mais n'avait pas la nécessité réelle d'être aux commandes à ce moment précis.

Cet engin possédant des fonctions non présentes sur l'engin où j'ai été formé, j'étais désireux et curieux de les découvrir.

J'ai alors profité qu'il était disponible, et que mon travail était achevé, pour prendre position et observer le poste de commande.

À ce moment mon collègue, utilisateur de l'engin est venu chercher des papiers dans l'engin, et j'ai malencontreusement activé les commandes, provoquant la marche de l'engin qui est venu écraser le pied de mon collègue.

causant un accident de travail.

Lundi j'ai alors été convoqué par le directeur qui m'a notifié d'une mise à pied conservatoire jusqu'au 10 janvier 14h date de mon entretien préalable à cette éventuelle mesure de licenciement.

La faute n'a pas encore été classifiée de lourde ou grave.

Qu'en pensez-vous?

Je trouve la mesure très sévère, cet avis est partagé par mon collègue blessé qui ne m'en veut pas, et ne comprend pas cet hypothétique licenciement.

Par **pat76**, le **05/01/2012** à **18:31**

Bonjour

Lisez ce qui suit et vous comprendrez pourquoi votre employeur a pris la décision de la mise à pied conservatoire et envisage une sanction disciplinaire.

Article L4122-1 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.

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. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 28 février 2002; pourvoi n° 00-41220:

" Alors même qu'il n'aurait pas reçu de délégation de pouvoir, le salarié, tenu en vertu de l'article L 230-3 (L 4122-1 nouveau) du Code du travail de prendre soin de sa sécurité et de celle des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, répond des fautes qu'il a commises dans l'exécution de son contrat de travail.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 23 mars 2005; RJS 2005, page 454, n° 641:

" En cas de manquement à l'obligation qui lui est faite par l'article L 230-3 (L 4122-1 nouveau) du Code du Travail de prendre soin de sa sécurité et de sa santé, ainsi que celle des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, un salarié engage sa responsabilité et une faute grave peut être retenue contre lui.

Pour information, l'employeur est responsable des actes de ses salariés. Mais, cela n'empêche pas qu'il sera en droit de vous sanctionner pour faute grave.