

# Droit du travail - Transcription vidéo -Les obligations des parties au contrat

---

*Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.*

---

## **Cécile Caseau-Roche**

Bonjour à tous ! Bienvenue sur cette nouvelle séquence consacrée à l'exécution du contrat de travail et plus particulièrement aux obligations des parties. L'objectif de cette séance est de bien comprendre les obligations synallagmatiques au contrat de travail. Qui dit obligation synallagmatiques dit donc de voir d'une part les obligations de l'employeur et d'autre part, les obligations du salarié.

Le contrat de travail fait donc naître des obligations contractuelles. Mais en plus de ces obligations contractuelles, le Code du travail met à la charge de l'employeur et du salarié des obligations. Nous avons donc des obligations légales et des obligations contractuelles. Lorsqu'il y a une obligation, il faut s'interroger sur la sanction. Qu'encourt le salarié et qu'encourt l'employeur en cas de non-respect de leurs obligations ? Pour le salarié, s'il manque aux obligations que le contrat de travail et que la loi prévoient, il encourt des sanctions disciplinaires et éventuellement peut engager sa responsabilité. Nous y reviendrons plus tard. L'employeur, lui aussi, encourt des sanctions. Le salarié pourrait effectivement engager une action devant le Conseil des prud'hommes.

## **Jean-Michel Dorlet**

Commençons donc par les obligations de l'employeur.

Tout d'abord, nous allons examiner les obligations qui découlent du contrat de travail.

La première obligation de l'employeur est de fournir à son salarié du travail. Ce travail est normalement conforme au poste de travail qui a été confié à ce salarié. Il est utile mais pas obligatoire de rédiger une fiche de poste.

Enfin, si l'employeur veut s'exonérer de cette obligation, il va falloir qu'il apporte la preuve de l'impossibilité de fournir du travail.

Seconde obligation de l'employeur : en échange de la prestation de travail le versement d'une rémunération. Cette rémunération se décompose en salaire de base et en accessoires. La rémunération est fixée au moment de la conclusion du contrat de travail et doit respecter un certain nombre de règles, notamment le respect du Smic des minima conventionnels et la non-discrimination.

La rémunération peut être modifiée en cours d'exécution du contrat, mais nous verrons cela dans une autre séquence. Enfin, un certain nombre de règles existent au cas où l'employeur serait défaillant ou n'exécuterait pas cette obligation de versement de la rémunération.

Quelles solutions s'offrent au salarié en cas d'inexécution ?

Il peut arrêter de travailler en invoquant l'exception d'une exécution, mais cela va fonctionner si l'employeur a été négligeant.

Il va saisir le Conseil des prud'hommes en référé et, en cas de procédure collective, faire jouer la garantie de salaire avec les agences.

Venons-en maintenant aux obligations légales.

Voyons tout d'abord l'exécution de bonne foi du contrat de travail. La notion de bonne foi figure dans les dispositions du Code civil. Elle a été reprise dans le Code du travail, ce qui manifeste l'autonomie du droit du travail.

La bonne foi contractuelle exige une coopération entre les parties. La bonne foi est un standard juridique et c'est la jurisprudence qui va indiquer ce que l'on attend de l'employeur en la matière. La première manifestation concerne le respect des intérêts essentiels du salarié, par exemple dans l'application d'une clause de mobilité. On retrouvera également l'exigence d'une bonne foi contractuelle pour l'adaptation du salarié au poste et dans l'exigence de loyauté de la preuve. Ce que nous allons voir.

Tout d'abord, la Cour de cassation en 1992, a dégagé une obligation de l'employeur d'adaptation de ses salariés à l'évolution de leur emploi sur le fondement de la bonne foi contractuelle. Depuis, d'ailleurs, le législateur a repris cette obligation, tant dans le droit du licenciement qu'en matière de formation professionnelle. L'exigence de la bonne foi contractuelle est particulièrement importante dans l'administration de la preuve.

Il faut une preuve loyale. Tel n'est pas le cas d'un employeur qui a utilisé des lettres piégées à l'insu du personnel. En effet, il fallait que le dispositif de contrôle ne soit pas déloyal et c'est le cas lorsqu'il est clandestin.

### **Cécile Caseau-Roche**

La deuxième obligation légale qui incombe à l'employeur est une obligation de sécurité. Cette obligation de sécurité est une transposition d'une directive européenne de 1991. Aujourd'hui, il s'agit de l'article 421-1 du Code du travail. L'employeur a à la fois une obligation de sécurité et une obligation d'assurer la santé des salariés.

Selon le texte, l'employeur a une obligation de mettre en place des actions de prévention. Il doit également mettre en place des actions d'information et de formation. Il doit mettre en place une organisation et des moyens adaptés. Il s'agit par exemple, en terme d'action de prévention, de la rédaction du document unique d'évaluation des risques et de prévention. C'est aujourd'hui une obligation très importante, renforcée par la loi santé d'août 2021. Mais il peut s'agir également du compte de pénibilité. L'employeur doit décompter les points accordés lorsque l'emploi est pénible. C'est aussi la gestion du stress, les fameux RPS, risques psychosociaux au travail.

La jurisprudence est venue par différentes étapes donner toute une interprétation de cette obligation de sécurité. Il convient de reprendre successivement ces différentes étapes.

Premièrement, la jurisprudence, dans les années 2002, a été confrontée à l'affaire de l'amiante des salariés qui ont été exposés à des poussières de l'amiante et qui ont développé des cancers du poumon. Après avoir considéré qu'il s'agissait de maladies professionnelles, la Cour de cassation a eu à s'interroger sur la faute inexcusable de l'employeur. À cette occasion, la Cour de cassation a considéré que l'obligation de sécurité était une obligation de résultat à l'égard des salariés. Cette notion d'obligation de sécurité de résultat a ensuite fait jurisprudence pendant plus de quinze ans. Après avoir reconnu qu'il s'agissait d'une obligation de sécurité de résultat, la Cour de cassation a eu tout un mouvement d'aggravation de la responsabilité de l'employeur.

Elle a d'abord considéré, dans une affaire de tabagisme passif, que, alors même que le salarié n'était pas malade, cela suffisait d'avoir exposé le salarié à un risque pour engager sa responsabilité.

En matière de harcèlement moral, alors que le harcèlement était le fruit d'un salarié, elle a considéré que si l'employeur n'était pas coupable du harcèlement, il était bien responsable. C'était une responsabilité sans faute.

Par ailleurs, la Cour de cassation a aussi mis à la charge de l'employeur l'obligation d'assurer l'effectivité de l'obligation, notamment en prenant le rendez-vous auprès du médecin du travail pour une visite de reprise ou encore en obligeant l'employeur à respecter les recommandations du médecin du travail.

Après avoir pendant treize ans, à la manière d'un refrain, dit que l'employeur était tenu d'une obligation de sécurité de résultat, la Cour de cassation a marqué un tournant important en 2015 dans le fameux arrêt Air France. En effet, dans cette affaire, la Cour de cassation a considéré que l'employeur ne méconnaît pas à son obligation de sécurité s'il démontre avoir pris toutes les mesures de prévention prescrites par la loi. Il ne parle plus d'obligation de sécurité, de résultat, mais certains auteurs ont considéré alors qu'il s'agissait d'une obligation de sécurité de moyens renforcés. L'arrêt marque donc un tournant. C'est la doctrine, ensuite, qui a analysé différemment la portée de cette jurisprudence.

Aujourd'hui, la Cour de cassation a découvert une nouvelle utilisation de l'obligation de sécurité à travers la jurisprudence sur le préjudice d'anxiété. Le préjudice d'anxiété a été reconnu initialement pour des salariés exposés à l'amiante dans les entreprises où il y avait un mécanisme d'Allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, fameux dispositif qui, avec l'acronyme, s'appelle l'ACAATA. Seuls les salariés dans les entreprises bénéficiant de ce dispositif avaient le droit initialement au préjudice d'anxiété, c'est à dire un préjudice résultant de l'angoisse d'avoir possiblement à développer la maladie lorsqu'on a un suivi médical important. La Cour de cassation a opéré un très gros revirement de jurisprudence en 2019 en admettant qu'il n'y avait pas que les salariés exposés à l'amiante et bénéficiant du dispositif de l'ACAATA qui pouvaient obtenir réparation du préjudice d'anxiété.

Elle a fondé cette jurisprudence sur le droit commun, c'est à dire l'obligation de sécurité. Cette jurisprudence, initialement admise dans le cas d'exposition à l'amiante, a ensuite été étendue aux victimes exposées à des produits dangereux autres que l'amiante. Il existe aujourd'hui un contentieux important sur le préjudice d'anxiété.

Que risque l'employeur en cas de manquement à l'obligation de sécurité ? Il y a différentes fonctions possibles. D'abord, le non-respect de son obligation de sécurité peut avoir pour conséquence la restriction de son pouvoir de direction. On peut envisager, par exemple, une action d'un syndicat pour une suspension d'une décision prise par l'employeur en méconnaissance de l'obligation de sécurité. Par ailleurs, on assiste depuis plusieurs années à une multiplication des recours des salariés devant les différentes juridictions. Ça peut être un recours devant les prud'hommes pour réparation, pour manquement à l'obligation de sécurité mais c'est aussi tout le contentieux sur la faute inexcusable devant le pôle social.

Par ailleurs, en parallèle à ces sanctions civiles, il peut y avoir des sanctions pénales.

De nombreuses règles en matière de droit du travail concernant la sécurité sont attachées de sanctions pénales, qu'il s'agisse de contraventions ou de délit. En tout état de cause, l'employeur peut, pour échapper à cette responsabilité, prévoir une délégation de pouvoir et donc mettre à la charge d'un salarié cette obligation de sécurité.

La jurisprudence est quand même très exigeante sur la rédaction de la délégation de pouvoir pour qu'il y ait transfert de responsabilité.

## **Jean-Michel Dorlet**

Les obligations du salarié, quant à lui, sont peuvent être à peu près identiques à celles de l'employeur, mais elles sont appréciées tout à fait différemment.

Il s'agit d'une part de l'obligation de fournir du travail, ensuite de l'obligation de bonne foi, enfin de l'obligation de sécurité.

Le salarié va assurer sa prestation de travail conformément à ce qui aura été convenu contractuellement. Bien sûr, ce travail va évoluer dans le temps. Ce qui importe avant toute chose, c'est que le salarié se conforme aux prescriptions de son employeur.

Ensuite, sur l'obligation d'exécution de bonne foi, elle est identique à celle de l'employeur. Elle a le même fondement. Voyons comment la jurisprudence s'en est emparée.

Première de ces obligations : l'exclusivité. Le salarié, pendant la durée du travail, doit se consacrer exclusivement aux tâches que lui a confié l'employeur.

Seconde obligation, celle de discrétion, car l'ensemble des informations auxquelles a accès le salarié ne doivent pas être communiquées à des tiers.

Quelle est la portée de ces obligations ? La première chose à retenir, c'est qu'elles sont maintenues pendant la suspension du contrat de travail, par exemple, pendant un arrêt de travail. La jurisprudence a par ailleurs une appréciation bienveillante à l'égard des salariés. Elle a considéré qu'il n'y avait pas de manquement à la bonne foi contractuelle lorsqu'un salarié exerçait une activité professionnelle pendant un arrêt maladie. Enfin, ces obligations prennent fin à la rupture du contrat, sauf à en avoir décidé autrement dans le contrat.

### **Cécile Caseau-Roche**

Troisième obligation du salarié l'obligation de sécurité. Le texte 4122-1, prévoit que l'employé a une obligation de sécurité. Cette obligation contrairement à l'employeur, sa portée est précisée par le texte, il s'agit d'une obligation de moyens. Autrement dit, c'est en fonction des compétences et selon les moyens du salarié qu'on appréciera s'il y a eu ou non manquement à l'obligation de sécurité.

Le Code du travail prévoit également, au titre de la sécurité du salarié, qu'il peut bénéficier d'un droit de retrait. Le texte envisage les hypothèses dans lesquelles le salarié peut se retirer de son poste de travail. Il s'agit : d'un danger grave ou imminent, toute défectuosité également du système de protection. Dans ces hypothèses, lorsque le salarié est exposé à ce type de danger, alors il peut se retirer de son poste de travail sans encourir une sanction disciplinaire. Le salaire reste dû et l'employeur doit, en ces cas-là, prendre les mesures nécessaires pour mettre fin au danger. Inversement, si le retrait est illégitime, le salarié encourt des sanctions pour s'être retiré de son poste de travail.

Il reste à préciser que le droit de retrait ne pourra être utilisé que si le retrait n'expose pas le salarié et les autres salariés à un danger encore plus grave. Prenons un exemple s'il y a le feu dans un bus, le chauffeur ne pourra pas se retirer du bus alors qu'il y a des passagers dans le bus.

Le salarié doit donc répondre à un certain nombre d'obligations.

Qui des règles, dit sanctions. Qu'encourt le salarié en cas de manquement à ses obligations ? Il peut encourir une sanction disciplinaire et pour ce faire, nous vous renvoyons à la vidéo, spécialement sur le pouvoir disciplinaire.

Il peut également engager sa responsabilité. Elle est alors de nature contractuelle, mais la jurisprudence a précisé qu'elle ne pouvait être engagée qu'en cas de faute lourde du salarié.

Que faut-il retenir en synthèse de cette séquence ?

Comme le contrat de travail est un contrat synallagmatique, employeurs et salariés ont des obligations. L'employeur a l'obligation de fournir un travail et de verser un salaire. Il a

l'obligation de bonne foi et il a l'obligation de sécurité. Il encourt comme sanction possible d'engager sa responsabilité et le salarié pourrait éventuellement engager des actions devant le Conseil des prud'homme, voire le pôle social.

Quant au salarié, il a l'obligation de travailler de bonne foi et de sécurité. Il encourt des sanctions disciplinaires.

Merci de votre attention.

# Références

## Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Les obligations des parties au contrat, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://auneg.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un