

**droits
travail**

Décharge de responsabilité

Dans de nombreuses entreprises, les directions font preuve d'imagination. Plutôt que de concentrer leurs efforts sur des objectifs pour assurer la meilleure santé au travail, elles choisissent d'élaborer des attestations dont elles escomptent en tirer profit pour s'exonérer de toute responsabilité ou du moins l'atténuer.

Ces attestations prennent plusieurs formes :

- Engagement du salarié à respecter les règles de sécurité ;
- Engagement ce fait sur la base du volontariat (« *si je travaille c'est parce que je suis volontaire* ») ;
- L'entreprise n'est pas responsable en cas de contagion.

Quelle valeur ont ces attestations ?

Aucune ! En effet, si les salariés doivent préserver leur santé, l'employeur a, au minimum, une obligation de sécurité, dont il ne peut pas se dégager au terme de l'article L4121-1. 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, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
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.

Désormais l'employeur ne peut écarter sa responsabilité qu'à deux conditions. S'il est établi qu'il s'est conformé aux prescriptions légales en matière de prévention des risques professionnels et qu'il a pris les mesures immédiates propres à faire cesser les faits. (*Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702, FS-P+B+R+I, V, Cour de cassation, Chambre sociale, mercredi 25 novembre 2015, 14-24444*).

**DONC, UNE ATTESTATION NE RETIRE
PAS LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR.**

