

Conformément aux règles SUVA et aux directives de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST), **l'utilisation d'une échelle pour fixer une traverse pesant entre 20 et 30 kg** à plus de trois mètres du sol est contraire aux règles en matière de **sécurité sur le lieu de travail** ; il appartient à l'employeur de rendre le travailleur **attentif aux risques** et de donner des **instructions de sécurité** nécessaires ; peu importe que le danger lié à cette tâche ne lui ait jamais été signalé par d'autres employés par le passé (c. 3).

#### Composition

Mmes les Juges fédérales Kiss, Présidente, Hohl et Niquille.

Greffier : M. Piaget.

#### Participants à la procédure

X. SA, représentée par  
Me Michael Anders,  
recourante,

contre

Z., représenté par Me Eric Maugué,  
intimé.

#### Objet

contrat de travail, protection de la santé du travailleur (art. 328 CO),

recours contre l'arrêt de la Cour de justice du canton de Genève, Chambre civile, du 20 novembre 2015.

#### Faits :

A.

A.a. Z. (ci-après: l'employé), au bénéfice d'un bac électrotechnique et d'une expérience auprès de diverses entreprises comme technicien, a été engagé, à compter du 1er novembre 2007, par X. SA (ci-après: l'employeuse) en qualité d'électricien polyvalent dans l'un des établissements de la société à Genève, pour un salaire de 5'500 fr. brut. Il a été placé sous la supervision de A., chef technique, et de son assistant (B.).

Son travail consistait en la réalisation de petits travaux électriques et de dépannages. En particulier, il a effectué des travaux en hauteur, pour changer les ampoules et installer avec un collègue (C.) des traverses à rideaux (afin de délimiter, selon les besoins, la salle de réception de l'hôtel). Il disposait, pour ces tâches, d'une échelle double, d'une autre échelle simple plus petite, entreposées avec les

rideaux dans un local situé à côté de la salle de réception, ainsi que d'un échafaudage roulant (ou pont roulant) se trouvant un étage plus bas. L'utilisation de ce dernier nécessitait un montage d'environ une heure.

A son entrée en service, l'employé a fait le tour de l'hôtel avec deux collaborateurs de l'employeuse (B. et C.) et, à cette occasion, il a pu voir l'échafaudage, sans toutefois recevoir aucune explication à ce sujet. De manière générale, il a été constaté que l'employeuse n'a, d'une manière ou d'une autre, fourni aucune consigne de sécurité à l'employé.

A.b. Le 29 novembre 2007, l'employé et son collègue (C.) ont installé une traverse à rideaux d'environ cinq mètres de long et pesant entre 20 et 30 kilos à 3,6 mètres du sol. C. a utilisé l'échelle double et l'employé s'est servi de l'échelle simple, plus petite. Pour mettre en place la traverse, ils sont montés sur leur échelle simultanément, en tenant celle-ci d'une main et la traverse de l'autre.

Durant la manoeuvre, l'employé est tombé de son échelle.

Cette chute lui a causé une fracture du pilon tibial gauche luxée et une fracture du péroné gauche. Il a subi deux interventions chirurgicales en décembre 2007 et plus de trois semaines d'hospitalisation entre novembre et décembre 2007.

Par courrier du 23 janvier 2008, l'employeuse a licencié son employé avec effet au 31 janvier 2008, au motif que, celui-ci n'étant plus capable de travailler, elle était obligée de le remplacer.

Entre 2011 et 2012, l'état de santé de l'employé s'est stabilisé. L'atteinte à sa santé n'a toutefois pas disparu, l'employé devant respecter une limitation de charge de 15 à 20 kilos, porter des chaussures adaptées, ses activités sportives étant limitées à des activités sans impacts répétés, la course à pied ou des sports à pivot (comme le tennis) étant déconseillés. Une future intervention chirurgicale était probable dans les années à venir au vu de l'âge de l'employé (né en 1974).

Dès 2008, l'employé a perçu des indemnités journalières de son assurance-accident et, dès 2010, des indemnités journalières de l'assurance-invalidité. Entre 2010 et 2013, il a entrepris un apprentissage d'assistant socio-éducatif.

## B.

B.a. Par acte du 24 avril 2013, l'employé (ci-après également: le demandeur) a ouvert action contre son employeuse (ci-après également: la défenderesse) devant le Tribunal de première instance de Genève, concluant à ce qu'elle lui verse les montants de 20'000 fr. (tort moral) et de 10'000 fr. (manque à gagner), intérêts en sus.

La défenderesse s'est opposée à la demande.

Par jugement du 8 janvier 2015, le Tribunal de première instance a condamné la défenderesse à payer au demandeur 10'000 fr. (manque à gagner), intérêts en sus, 3'980 fr. (tort moral), intérêts en sus, et 3'000 fr. à titre de dépens.

B.b. L'employeuse a appelé de ce jugement et conclu à son annulation ainsi qu'au déboutement de l'employé de toutes ses conclusions. Elle a également produit des pièces nouvelles.

Le demandeur a formé un appel joint, concluant à ce que l'employeuse soit condamnée à lui verser 20'000 fr. à titre de tort moral, les autres postes du premier jugement devant être confirmés.

Par jugement du 20 novembre 2015, la Cour de justice du canton de Genève a confirmé le jugement attaqué.

Elle a considéré, sur la base des directives de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (ci-après: directives CFST; cf. art. 52a al. 1 de l'ordonnance sur la prévention des accidents [OPA; RS 832.30]), des documents informatifs de l'assurance SUVA (" Dix règles vitales pour l'artisanat et l'industrie ") et des brochures d'information du Bureau pour la sécurité au travail (journal " BST Info 54 "), que les " mesures commandées par l'expérience " n'avaient pas été prises par l'employeuse et que celle-ci avait ainsi engagé sa responsabilité.

## C.

L'employeuse exerce un recours en matière civile contre cet arrêt cantonal. Elle conclut, sous suite de frais et dépens, à son annulation et à ce que la demande de l'employé soit rejetée, subsidiairement, au renvoi de la cause à la juridiction cantonale pour nouvelle décision.

L'intimé conclut, sous suite de frais et dépens, au rejet du recours et à la confirmation de l'arrêt attaqué.

La recourante a encore déposé de brèves observations.

Considérant en droit :

1.

1.1. Déposé en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) par l'employeuse qui a succombé partiellement dans ses conclusions libératoires (art. 76 al. 1 LTF) et dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu sur recours par le tribunal supérieur du canton (art. 75 LTF) dans une contestation en matière de droit du travail dont la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 fr. (art. 72 al. 1 et 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est recevable au regard de ces dispositions.

1.2. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2; 137 II 353 consid. 5.1) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

1.3. Le recours en matière civile peut être interjeté pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel (ATF 136 I 241 consid. 2.1 p. 247; 136 II 304 consid. 2.4 p. 313). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF; ATF 135 III 397 consid. 1.4 in fine).

2.

Vu le domicile français de l'employé, la cause présente un élément d'extranéité. Le Tribunal fédéral, saisi d'un recours en matière civile, doit contrôler d'office la question du droit applicable, laquelle se résout selon la loi fédérale du 18 décembre 1987 sur le droit international privé (LDIP; RS 291), à défaut de traités internationaux (art. 1 al. 1 let. a et al. 2 LDIP).

En l'espèce, les parties étaient liées par un contrat de travail, sur lequel reposent les prétentions de l'employé. En vertu de l'art. 121 al. 1 LDIP, le contrat de travail est régi par le droit de l'Etat dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail, soit ici le droit suisse.

3.

L'employeuse soutient que c'est à tort que la cour cantonale a retenu qu'elle avait violé ses obligations découlant de l'art. 238 al. 2 [recte: 328 al. 2] CO.

3.1. Elle ne conteste pas, sur le principe, la légitimité des documents pris en compte par la cour cantonale pour établir les mesures de sécurité qu'elle devait prendre (cf. d'ailleurs à cet égard l'art. 52a al. 2 OPA), mais elle relève que les règles techniques auxquelles celle-ci se réfère datent de 2013 (document SUVA et journal BST), soit bien après l'accident, et que les directives CFST n'étaient pas encore en vigueur au moment de l'accident.

Elle en conclut que ces règles, postérieures à l'accident, ne sauraient refléter les " mesures commandées par l'expérience ", au sens de l'art. 328 al. 2 CO, telles qu'elles existaient en 2007 (année de l'accident) et elle soutient que l'utilisation des échelles lors de l'événement dommageable respectait alors parfaitement les directives (dont elle fournit quelques extraits) applicables à cette

époque.

3.1.1. D'emblée, on observe que la critique est mal fondée. En effet, comme le soutient l'intimé, **il était aussi dangereux, même selon les standards en vigueur en 2007, de monter sur une échelle en tenant dans une main l'extrémité d'une traverse à rideaux pesant entre 20 et 30 kilos afin de la fixer à une hauteur de 3,60 mètres du sol.**

**Dans les extraits auxquels elle se réfère, la recourante omet de reprendre une exigence pourtant contenue à l'art. 2 des règles CFST 2369/2 (édition 1988 alors applicable) selon laquelle, pour exécuter des travaux à l'aide d'une échelle, " on n'emportera que du matériel et de l'outillage léger et en petites quantités et dans des récipients ou sacs appropriés (par exemple des sacs à bandoulière) "**.

**Or, il est ici patent que la traverse pesant entre 20 et 30 kilos ne correspond en rien au matériel ou à l'outillage décrit dans cette règle.** En l'espèce, il était d'autant plus dangereux de ne pas respecter cette règle que, selon les constatations cantonales, pour placer et resserrer les vis de la traverse, encombrante et lourde, les employés devaient utiliser les deux mains, ce qui augmentait encore le risque de chute.

3.1.2. **Les règles SUVA (édition de mars 1998) applicables au moment de l'accident, sur lesquelles l'employeuse ne s'étend d'ailleurs pas, montrent clairement que le travail effectué par l'employé en collaboration avec son collègue n'était pas conforme aux règles de sécurité de l'époque, également pour une autre raison. Il y est en effet mentionné " que l'on monte à une échelle ou que l'on en descende, il faut toujours avoir le visage tourné vers celle-ci. En outre, aucun instrument ou matériau ne doit encombrer les mains afin que la personne puisse se tenir aux échelons. Pour le transport d'outils ou de matériaux, on utilisera une trousse à outils fixée à la ceinture ou une caisse à outils portée en bandoulière "**.

En l'occurrence, les deux employés ont gravi les échelons avec une main encombrée d'une traverse imposante de 20 à 30 kilos; selon les constatations cantonales, ils sont en outre nécessairement montés avec le corps tourné latéralement vers le collègue qui tenait l'objet à l'autre extrémité et ils ne pouvaient dès lors avoir le visage tourné vers l'échelle.

**On ne saurait donc faire un quelconque reproche à la cour cantonale lorsqu'elle conclut que l'utilisation d'une échelle pour fixer une traverse pesant entre 20 et 30 kilos à plus de trois mètres du sol, dans un espace où il est possible de faire usage d'une plateforme mobile, est contraire aux règles en matière de sécurité sur le lieu du travail applicables à l'époque, que l'employeuse avait le devoir de faire appliquer afin de protéger l'intégrité de ses employés.**

3.2. L'employeuse nie toute violation de son devoir de surveillance. Elle rappelle que l'employé a été engagé comme " électricien expérimenté ", qu'il allait exécuter sa tâche avec un collègue, qu'il n'avait pas dit lors de son engagement n'avoir jamais effectué de travaux en hauteur et qu'aucun autre employé ne lui avait jamais signalé un quelconque danger dans l'accomplissement de cette tâche.

Ces arguments ne résistent pas à l'examen.

Force est de constater que l'employé n'a pas été engagé comme " électricien expérimenté " mais comme " électricien polyvalent ", ce qui l'amenait régulièrement à effectuer des tâches sans aucun rapport avec sa formation d'électricien. C'était notamment le cas de la pose de traverses en hauteur. Il n'importe qu'il n'ait pas informé son employeuse qu'il n'avait jamais entrepris de travaux en hauteur. Il appartenait à l'employeuse de garantir la sécurité de son employé, qui n'a jamais prétendu avoir de l'expérience dans ce genre d'activité, et de lui fournir les instructions nécessaires pour sa sécurité (cf. encore infra).

Le fait qu'il exerçait son activité avec un autre collègue n'est pas déterminant. Il demeure qu'il appartenait à l'employeuse de prendre les mesures pour garantir la sécurité de ses employés.

**C'est également en vain que l'employeuse signale que le danger lié à cette tâche ne lui a pas été signalé par d'autres employés par le passé. Il n'incombe pas aux travailleurs (par ailleurs**

**inexpérimentés pour ce type d'activité, selon les constatations cantonales) d'identifier les risques, mais bien à l'employeuse de rendre ses travailleurs attentifs à tous les risques inhérents au travail** (cf. ATF 102 II 18 consid. 1 p. 19 s.).

**Enfin, force est de constater que l'employeuse n'a donné aucune instruction de sécurité à l'employé.** A son entrée en service, celui-ci a simplement fait le tour de l'hôtel avec deux autres collaborateurs et, à cette occasion, il a pu entrevoir un échafaudage roulant, sans toutefois recevoir aucune explication à ce sujet.

Enfin, il n'importe que l'employeuse n'ait pas mis sous pression son employé lors des travaux de pose (ce qui sous-entendrait que l'employé pouvait librement décider de se servir de l'échafaudage). Encore une fois, il appartenait à l'employeuse de donner les consignes de sécurité. On ne saurait l'exonérer de sa responsabilité du simple fait que l'employé a aperçu l'échafaudage lors de sa visite de l'hôtel.

4.

La recourante soutient ensuite que l'employé a commis une faute (concomitante) en choisissant d'utiliser l'échelle plutôt que l'échafaudage roulant.

4.1. A titre préalable, on observera que cet argument n'est pas exempt de contradiction, puisque l'employeuse soutient elle-même que l'utilisation d'échelles était conforme aux normes de sécurité (cf. supra consid. 3).

Quoi qu'il en soit, l'argument repose sur des points de fait que l'employeuse n'a pas allégué, ni prouvé, dans la procédure cantonale, à savoir le faible sens de l'équilibre de l'employé et/ou sa peur des hauteurs. Il n'y a donc pas lieu d'entrer en matière sur ce point.

Quant au manque d'expérience de l'employé, il ne saurait, en soi, fonder une faute concomitante.

4.2. En outre, on peut encore rappeler que l'employé avait débuté son activité auprès de l'employeuse depuis trois semaines seulement, que le collaborateur déjà en fonction depuis plusieurs années avec lequel il travaillait lui a recommandé d'utiliser une échelle et que l'employeuse n'a donné aucune consigne. Cela étant, **on ne saurait raisonnablement exiger du nouvel employé qu'il contredise son collègue et qu'il impose une nouvelle manière de procéder dans l'entreprise.**

Enfin, c'est en vain que l'employeuse, qui tente de démontrer l'existence d'une faute concurrente de l'employé, fait référence à l'ATF 102 II 18 (consid. 2 p. 21 s.). Dans cet arrêt, une faute concomitante de l'employé a certes été retenue (justifiant une réduction des dommages-intérêts de 50%), mais le travailleur avait contrevenu à une instruction claire (obligation d'utiliser des lunettes de protection) qui avait été donnée par son employeur.

Les critiques de l'employeuse sont dès lors infondées.

5.

La recourante, dans une argumentation " subsidiaire ", fait grief à la cour cantonale d'avoir sombré dans l'arbitraire en ne situant pas l'emplacement des éléments de fixation de la traverse (mur ou plafond), ni le positionnement exact des échelles. Selon elle, la cour cantonale aurait dû notamment préciser que les échelles étaient disposées perpendiculairement au mur.

D'emblée, le moyen, pour autant qu'il soit recevable selon les exigences strictes de motivation posées par les art. 97 al. 1 et 106 al. 2 LTF (cf. supra consid. 1.2 et 1.3), se révèle infondé. En effet, même à admettre l'état de fait présenté par la recourante, on ne voit pas en quoi cela aurait pu la dispenser de prendre les mesures de sécurité discutées plus haut (cf. supra consid. 3.1).

La distinction (entre les échelles équipées de marches et celles dotées d'échelons) que tente d'introduire la recourante dans sa réplique appelle le même commentaire.

6.

L'employeuse, dans une deuxième argumentation " subsidiaire ", considère que la cour cantonale s'est livrée à une mauvaise application de l'art. 317 CPP (recte: CPC) en écartant quatre pièces

(destinées à donner des informations sur la dimension des échelles et la taille des employés).

Il incombait à l'employeuse, en vertu de l'art. 317 al. 1 let. b CPC, de démontrer que, bien qu'elle ait fait preuve de la diligence requise, elle ne pouvait pas invoquer ces faits devant la première instance (arrêt 4A\_58372012 du 19 décembre 2012 consid. 3.2)

Or, si la recourante soutient qu'elle a réalisé que le Tribunal de première instance ne l'avait pas suivie au motif qu'il ne disposait pas des informations contenues dans les pièces nouvelles, elle n'explique pas la raison pour laquelle elle ne les a pas alléguées devant la première instance; elle ne prétend en particulier pas n'avoir pas pu le faire déjà à ce stade.

La condition posée à l'art. 317 al. 1 let. b CPC n'est pas remplie et le grief est donc infondé.

Enfin, c'est en vain que la recourante soutient que le premier juge aurait dû établir d'office ces points de fait. La recourante perd en effet de vue qu'il ne s'agit plus, dans la présente procédure, de revenir sur la décision de première instance, mais seulement d'examiner la décision prise par les juges cantonaux. Quoi qu'il en soit, la maxime inquisitoire sociale n'impose pas au juge de prévenir le demandeur assisté d'un avocat que les preuves administrées n'emportent pas sa conviction et qu'il est nécessaire d'en produire d'autres (arrêt 4A\_715/2014 du 8 mai 2015 consid. 3.3).

7.

Il résulte des considérations qui précèdent que le recours en matière civile doit être rejeté dans la mesure où il est recevable.

Les frais et les dépens sont mis à la charge de l'employeuse, qui succombe (art. 66 al. 1 et 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 500 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

La recourante versera à l'intimé une indemnité de 1'000 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Cour de justice du canton de Genève, Chambre civile.

Lausanne, le 13 juin 2016

Au nom de la Ire Cour de droit civil  
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Kiss

Le Greffier : Piaget