



Responsabilité pénale en matière de Sécurité au Travail

Avril 2014

Ce Mémento vous est offert par :



RAPPEL

PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION

L'employeur met en œuvre les mesures prévues dans le Code du travail (article L. 4121-2) sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1. Éviter les risques ;
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production ;
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les instructions et la formation appropriées aux travailleurs.

OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE RÉSULTAT

CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

Décret n° 2001-1016 du 05/11/2001 :

- impose à l'employeur la création du document unique.
- **L'obligation de sécurité** (article L4121-1 du code du travail) a été renforcée et précisée par la jurisprudence depuis 2002, en exigeant une **obligation de résultat**, par des moyens organisationnels, techniques et humains.

OBLIGATIONS ÉTENDUES

La jurisprudence étend de plus en plus loin les domaines dans lesquels l'obligation de résultat doit s'appliquer.

Après avoir admis la possibilité d'une prise en charge d'un **suicide** au titre de la législation professionnelle (Cass. Civ. 07/04/2011 n°10-16157) la jurisprudence a plusieurs fois reconnu la faute inexcusable de l'employeur en pareils cas (CA Versailles 19/05/2011 n°10/00954, ou 10/05/2012 n°10/05488).

Elle l'étend également depuis 2006 au **harcèlement moral** en matière pénale en condamnant l'employeur pour non-respect de son obligation de résultat (Cass. Soc. 21/06/2006 n°05-43914).

Par ailleurs, l'accord interprofessionnel signé le 02/01/2008 oblige l'employeur à intégrer le **stress** au document unique, tandis que celui du 26/03/2010 oblige à intégrer le **harcèlement** et la **violence au travail**.

Dans le **document unique**, l'employeur doit identifier les risques, les évaluer,

les hiérarchiser, mettre en œuvre un plan d'action et le tenir à jour. En cas d'absence de document unique, ou de défaut de mise à jour, l'article R4741-1 du code du travail prévoit une amende de 1.500 euros par poste oublié.

Enfin, la loi est venue compléter l'article L4121-1 du code du travail afin d'intégrer le dispositif relatif à la pénibilité et obliger ainsi les employeurs à mettre en place des actions de prévention pour les **risques professionnels** et la **pénibilité** au travail.

DURCISSEMENT DE LA JUSTICE

La jurisprudence et la loi tendent à durcir cette obligation de sécurité de résultat. Les juges sont particulièrement vigilants quant à l'appréciation de l'efficacité des moyens mis en place, et ne se contentent pas de constater leur existence.

Ainsi, dans une entreprise, bien que les Risques PsychoSociaux aient été évalués, les dispositifs mis en place ont pu être jugés inefficaces (CA Versailles, 19/05/2011, n° 10/00954).

Par ailleurs, il ressort de la jurisprudence que l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur n'a pas été réalisée s'il se contente, face à la connaissance d'un risque, de prendre des mesures curatives au lieu d'avoir agi en amont (Cass. Soc. 03/02/2010 n°08-40144 et 08-44019).

La jurisprudence de la Cour de cassation s'est également durcie dans le domaine du tabagisme, puisqu'elle

a pu condamner un employeur dont les salariés avaient été exposés à un tabagisme « passif », sans que ceux-ci n'aient eu à prouver une atteinte à leur santé (Cass. Soc. 06/10/2010, n° 09-65103).

En matière d'amiante, enfin, les juges semblent même présumer automatiquement de la conscience des grandes entreprises du danger encouru par leurs salariés (Cass. Civ. 2ème 16/06/2011 n°10-21419).

A RELATIVISER

Certaines jurisprudences limitent tout de même l'obligation patronale de sécurité. Il ne peut notamment pas être reproché à l'employeur de ne pas avoir mis en place certains moyens lorsqu'il ne pouvait anticiper certains risques. Par exemple, la Cour de cassation a pu estimer que l'employeur n'avait pas l'obligation de mettre en place une cellule psychologique à chaque licenciement (Cass. Soc. 31/05/2012, n°11-18614).

Par ailleurs, l'employeur peut faire valoir qu'il a mis en œuvre tous les moyens à sa disposition pour éviter le danger. Par exemple, dans une espèce, un employeur avait fait réaliser un diagnostic, mandaté un organisme spécialisé pour vérifier les normes de sécurité, mis en place les préconisations de cet organisme, et consulté à chaque étape le CHSCT et les ouvriers (Cass. Civ. 2ème 08/11/2006 n°05-13435).

FAUTE INEXCUSABLE

Si le salarié estime que l'Accident du Travail (AT) dont il a été victime, ou la Maladie Professionnelle (MP) qu'il a contractée, est dû(e) à la faute ou à la négligence de son employeur, ou de son substitué, pour un **manquement aux règles d'hygiène et de sécurité**, il peut invoquer la faute inexcusable pour demander le paiement d'indemnités complémentaires (article L. 452-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale).

L'obligation de sécurité de résultat, issue du contrat de travail, a été renforcée par les arrêtés dits « amiante » du 28/02/2002 qui posent comme principe qu'un employeur :

- 1° qui avait conscience, ou qui aurait dû avoir conscience du danger,
 - 2° et qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'éviter,
- commet une faute inexcusable.

La jurisprudence étend cette obligation aux titulaires de délégation de pouvoir en matière de sécurité.

! **La condamnation pénale de l'employeur implique depuis peu la reconnaissance de la faute inexcusable (arrêt Cass Civ 2ème du 25/04/13).**

A noter : l'employeur peut prendre des sanctions disciplinaires en cas de non-respect du port des équipements de protection individuelle. Ainsi, le refus du port de chaussures de sécurité par le salarié ne déresponsabilise pas l'employeur en cas d'accident.

Votre partenaire Santé et Sécurité au Travail

www.capsecur.com
contact@capsecur.fr
Tél. : 04 37 53 24 30

De la santé de vos salariés à celle de votre entreprise

Toute l'actualité de la Sécurité et de la Santé au Travail



www.pic-magazine.fr
info@pic-magazine.fr
Tél.: 01 45 23 33 78

LA RESPONSABILITÉ PÉNALE EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le non-respect des règles d'hygiène et de sécurité au sein d'une entreprise, l'exposition des salariés à un risque ou l'atteinte à leur intégrité physique peut entraîner la responsabilité pénale de l'employeur et de l'encadrement.

RESPONSABILITÉ PÉNALE ?

C'est l'obligation de répondre de ses actes délictueux en subissant une sanction pénale dans les conditions décrites par la loi. Des poursuites pénales peuvent être exercées par le Procureur de la République à l'encontre des personnes physiques et/ou morales, à la suite d'une plainte, d'une dénonciation, d'un PV de gendarmerie ou de l'Inspection du Travail, d'une information du CHSCT... et se terminer devant le Tribunal Correctionnel. Indépendamment des poursuites pénales, la victime d'un Accident du Travail ou d'une Maladie Professionnelle garde la possibilité d'exercer une action civile en recherche de Faute Inexcusable de l'employeur, en vue de l'indemnisation de ses préjudices, en saisissant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale.

! **Les actions, pénale et civile, peuvent être cumulées.**

La responsabilité pénale étant une responsabilité PERSONNELLE, la personne physique condamnée à une peine de prison sera privée de sa propre liberté, et toute peine d'amende devra être payée sur son propre patri-

moine, et non sur celui de l'entreprise. En revanche, suite à une action en reconnaissance de Faute Inexcusable de l'employeur, les dommages et intérêts octroyés à la victime seront payés par l'entreprise, personne morale. Contrairement à la responsabilité civile permettant aux entreprises de prendre une assurance contre la Faute Inexcusable, il n'est pas possible de s'assurer contre la responsabilité pénale.

En matière d'hygiène et de sécurité, la responsabilité pénale met essentiellement en œuvre le **code du travail** et le **code pénal**.

TEXTES ET JURISPRUDENCE

Le législateur impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale** des travailleurs (article L. 4121-1 du code du travail).

En effet, l'employeur est responsable de la violation des prescriptions édictées pour la protection et la sécurité des travailleurs commise dans son entreprise (article L4741-1 Code du travail).

La jurisprudence sociale interprète cette obligation à la lumière de la Directive CE n°89/391 du 12 juin 1989 et considère que « l'employeur, tenu d'une **obligation de sécurité de résultat** en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité » (Cass. Soc. 28 février 2006).

MESURES À PRENDRE

Il est indispensable de prendre certaines mesures, mises en œuvre sur la base de principes généraux de prévention, comprenant notamment :

- ✓ Des **actions de prévention** des risques professionnels et de la pénibilité au travail (évaluer les risques, les éviter et les combattre, remplacer le matériel dangereux, planifier la prévention, prendre des mesures de protection collective prioritairement sur les mesures de protection individuelle...);
- ✓ Des **actions d'information** et de formation (donner des instructions appropriées aux salariés pour assurer leur propre sécurité, supports et programmes de formation...);
- ✓ La mise en place d'une **organisation** et de **moyens adaptés** (adapter le travail à l'homme, tenir compte de l'évolution de la technique, délégation de pouvoirs...).

SANCTIONS ENCOURUES

✗ Absence de mise en place ou de mise à jour du Document Unique des résultats de l'Évaluation des Risques (DUE) : contrevention de 5ème classe - amende d'un montant maximum de 1.500 €, voire 3.000 € en cas de

récidive) (article R. 4741-1 du code du travail). Ne pas mettre à disposition des instances représentatives du personnel le DUE est un délit d'entrave susceptible d'être sanctionné par un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3.750 € ou de l'une de ces deux peines.

✗ Non-respect des règles d'hygiène et de sécurité et exposition des salariés à un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique : amende de 3.750 € appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés, la récidive étant punie d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 9.000 €.

! **L'évaluation des risques ne crée pas d'immunité : l'employeur ou son déléguaire demeurent responsables pénalement des fautes qu'ils auraient néanmoins commises.**

TOUS CONCERNÉS !

Le code pénal s'applique à chaque personne dans l'entreprise, et pas seulement au dirigeant.

Ainsi, en matière de sécurité, **toute personne risque de voir sa responsabilité pénale engagée**, si son comportement est constitutif d'une faute, dans les conditions décrites par la loi : dirigeant, chef d'équipe, responsable de service, chef de chantier, responsable sécurité, ou tout autre préposé.

COMPORTEMENTS RÉPRIMÉS

code pénal, article 121-3

- ✓ **Actes de maladresse, d'imprudence, d'inattention et de négligence** : actes de distraction et d'étourderie, manque de surveillance dans les travaux...
- ✓ **Actes de manquement à une loi ou à un règlement** : ne pas appliquer la réglementation en vigueur.
- ✓ **Actes de manquement délibérés ou de mise en danger délibérée d'autrui** : actes les plus graves avec conscience du danger encouru tels que le travail en hauteur sans protection collective ni individuelle, la manipulation de matières dangereuses sans protection adaptée, le travail sur engins défectueux, le travail sur machine dont le système de sécurité a été altéré dans le but d'augmenter le rendement, ou l'employeur qui n'exige pas des salariés le port des équipements de sécurité...

PENNES MORALES AUSSI !

Les peines encourues par les personnes morales sont des amendes quintuples par rapport à celles encourues par les personnes physiques (article 131-38 du code pénal). En outre, le juge peut prononcer des mesures de fermeture d'établissement, d'affichage de jugement aux portes

de l'entreprise ou de publication par voie de presse... (article 138-39 du Code pénal).

! **La responsabilité pénale d'une société, personne morale, peut également être recherchée et cumulée avec la responsabilité des personnes physiques.**

ATTÉNUATIONS ET EXONÉRATIONS DE RESPONSABILITÉ

La loi n°2000-647 du 10 juillet 2000, modifiant la loi du 13 mai 1996, précise les critères d'atténuation de la responsabilité pénale : toute personne ayant accompli des « diligences normales » (délégation de pouvoir, évaluation des risques et mise en œuvre d'actions pour éviter qu'ils ne se réalisent, mise en œuvre d'une politique de sécurité, planification de la prévention, formation des salariés...) pourra, en principe, être exonérée de la responsabilité pénale.

IMPACT DE LA DÉLÉGATION DE POUVOIRS

Confier des délégations de pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité à des salariés opère, à certaines conditions, un transfert de responsabilité pénale. Elles permettent d'une part de clarifier les attributions de chacun et de responsabiliser les salariés en charge du respect des règles d'hygiène et de sécurité, et d'autre part, elles exonèrent le chef d'entreprise de sa responsabilité s'il n'a pas pris personnellement part à l'infraction.

CONDITIONS D'UNE DÉLÉGATION VALABLE

- Pour être valable, la délégation doit :
- ✓ avoir un objet limité,
 - ✓ être stable,
 - ✓ n'avoir été attribuée qu'à une seule personne,
 - ✓ émaner du dirigeant lui-même,
 - ✓ avoir été consentie à un salarié qualifié,
 - ✓ correspondre parfaitement à l'organigramme de la société.

Il existe 3 conditions indispensables à sa validité. Le délégataire doit être pourvu - de la compétence, - de l'autorité, - et des moyens nécessaires, pour l'exercice de ses fonctions.

! **Même si cela n'est pas obligatoire, il est fortement conseillé de rédiger un écrit, précis et sans équivoque, signé entre le délégant et le délégataire et de conférer une certaine publicité à la délégation qui peut, par exemple, résulter de l'organigramme de l'entreprise.**

Ce Mémento vous est offert par :

