



**CENTRE HOSPITALIER PORT-LOUIS/RIANEC**



## Des éléments de droit

« Le chef d'entreprise est responsable de la santé et de la sécurité des salariés dans l'entreprise ».

Cette petite phrase peut sembler évidente, elle ne l'est pourtant pas.

Déjà, selon les circonstances, le chef d'établissement peut transférer certaines de ses responsabilités. Le transfert de responsabilité sera constaté par le juge si le pouvoir correspondant a été délégué à un ou plusieurs collaborateurs. Avoir le pouvoir, pour le juge, c'est posséder les compétences, l'autorité et les moyens de bien faire. Il n'y a donc pas de transfert de responsabilité possible, sans délégation du pouvoir correspondant.

Par principe, quelqu'un qui a le pouvoir dans une situation et qui commet une faute est responsable des conséquences de sa faute. La responsabilité découle donc bien directement du pouvoir.

Dans un article sur « Les responsabilités civile et pénale du préposé » (<http://www.courdecassation.fr/article5862.html>), Messieurs Roland KESSOUS avocat général à la Cour de Cassation et Frédéric DESPORTES, conseiller référendaire à la Cour de Cassation expliquent notamment que :

« Dans le cadre du contrat de travail, le salarié est soumis aux ordres et directives de l'employeur et à ce titre se trouve dans un état de subordination. C'est ce dernier qui organise son travail, décide des biens et services mis sur le marché, des méthodes instruments et rythmes de travail. C'est encore lui qui peut mettre fin au contrat de travail en cas de faute ou d'insuffisance professionnelle du salarié. Cette analyse doit être nuancée lorsque les salariés disposent d'une déontologie professionnelle qui leur confère une indépendance dans l'exercice de leurs fonctions. Les nouvelles modalités du travail qui permettent aux salariés d'organiser librement leur travail, en dehors de l'entreprise, en fonction d'objectifs fixés par l'employeur, rendent moins visible le lien de subordination, mais dans tous les cas, les salariés ne travaillent pas pour eux-mêmes et se trouvent dans un état de dépendance économique à l'égard de l'employeur. Ces considérations sont importantes pour apprécier leur responsabilité, puisque les conditions de travail qui leur sont imposées peuvent être déterminantes dans la commission du dommage qu'ils causent à autrui ou dans leur

comportement fautif ».

Une définition juridique de la responsabilité pourrait être l'obligation de réparer le préjudice résultant soit de l'inexécution d'un contrat (responsabilité contractuelle), soit de la violation du devoir général de ne causer aucun dommage à autrui par son fait personnel ou du fait des choses dont on a la garde, ou du fait des personnes dont on répond (responsabilité du fait d'autrui) ; lorsque la responsabilité n'est pas contractuelle, elle est dite délictuelle ou quasi-délictuelle. (Source : lexique Dalloz).

Il y a donc lieu de distinguer deux types de responsabilité, toutes deux également conséquences du pouvoir : la responsabilité civile et la responsabilité pénale.

## **La responsabilité Civile**

Le principe général de la responsabilité civile est exposé par l'article 1382 du Code Civil : « Tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer. » La responsabilité civile vise, pour l'auteur d'une faute, à réparer le dommage causé à la victime.

La responsabilité civile repose donc sur les dispositions de l'article 1382 : celui qui commet une faute doit en réparer les conséquences.

En ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'indemnisation du préjudice subi par les salariés a été organisée par la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail. Les modifications ultérieures n'ont pas altéré fondamentalement son principe, les lois du 30 octobre 1945 et du 30 octobre 1946 ont notamment confié l'indemnisation des salariés victimes à la sécurité sociale.

La mission de réparation au titre civil des accidents du travail et des maladies professionnelles a ainsi été transférée des juridictions civiles à la sécurité sociale. Ce système de réparation présente trois caractéristiques principales :

D'une part, le salarié est dispensé de faire la preuve d'une faute de son employeur. En effet, tout accident survenu au temps et au lieu du travail est réputé d'origine professionnelle, sauf la preuve d'une cause entièrement étrangère au travail. Sont également réputées d'origine professionnelle, les maladies inscrites à des tableaux énumérant les produits ou travaux susceptibles de les provoquer et les délais de prise en charge, avec possibilité, sous certaines conditions, d'établir l'origine professionnelle de maladies inscrites à un tableau lorsque les conditions de travail ou les délais de prise en charge sont différents, voire celles de maladies non inscrites à un tableau. Dès lors que le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie est reconnu, le salarié perçoit l'indemnisation prévue.

D'autre part, le salarié ne perçoit qu'une indemnisation partielle, forfaitaire pour ce qui est de l'incapacité permanente. En cas de décès, certains ayants droit perçoivent également une rente s'ils remplissent les conditions fixées. Seule la faute inexcusable de l'employeur permet au salarié ou à ses ayants droit de percevoir une rente majorée et l'indemnisation de certains chefs de préjudice personnel.

Enfin, le versement de l'indemnisation est confié à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, qui récupère frais médicaux, indemnités journalières et rentes d'incapacité permanente sur les entreprises au moyen de cotisations, dont le montant est pour partie fonction des dépenses consécutives aux accidents et maladies professionnelles survenues dans chaque établissement. En cas de faute inexcusable de l'employeur, la caisse concernée verse la ou les rentes majorées, récupérées sous forme de cotisations supplémentaires, et les indemnités réparant les préjudices personnels, récupérées directement sur l'employeur coupable. Les déclarations d'accident du travail ou de maladies professionnelles sont adressées aux Caisses, qui reconnaissent le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie.

L'article L452-1 du Code de la sécurité sociale détermine les conséquences de la faute inexcusable sans pour autant en donner la définition. Celle-ci a été donnée pour la première fois en 1941 par la Cour de Cassation, puis a été complétée par de nombreux arrêts ultérieurs, qui ont permis de retenir plusieurs critères.

Il devait s'agir d'une faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative, sans que l'élément intentionnel ne soit requis.

A ces éléments fondamentaux, devaient s'ajouter deux autres conditions :

- la faute inexcusable commise dans l'exercice du pouvoir de direction,
- et la cause déterminante de l'accident.

Le 28 février 2002, la Cour de Cassation a remis en cause cette définition et ces critères, et a adopté une nouvelle définition de la faute inexcusable à l'occasion de l'examen de plusieurs dossiers de maladies professionnelles (amiante). Dans ces décisions, il était énoncé « qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ».

Le manquement à cette obligation a le caractère de faute inexcusable au sens de l'article L452-1 du Code de la Sécurité Sociale lorsque l'employeur aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Ce durcissement au niveau de la responsabilité civile va de pair avec l'évolution du traitement pénal de l'insécurité au travail.

## **La responsabilité pénale**

Toute infraction pénale peut conduire à deux actions, l'action publique, c'est à dire l'action engagée par la Société pour conduire à la répression. La victime de l'infraction, ayant subi le préjudice, disposera aussi de l'action civile, sachant que certaines actions n'entraînent aucun préjudice (par exemple, un automobiliste fait un excès de vitesse sans qu'il n'y ait de victime).

Pour ce qui est de la responsabilité pénale, elle se trouve donc mise en cause lorsqu'une personne, par sa faute, transgresse une des lois ou réglementations de la

société. La mise en cause de la responsabilité pénale peut, par exemple, donner lieu à une amende ou à une peine de prison.

Une juridiction pénale est un tribunal chargé de juger les infractions :

- les contraventions sont jugées par les tribunaux de police ;
- les délits sont jugés par les tribunaux correctionnels ;
- les crimes sont jugés par les cours d'assises.

Le système judiciaire français privilégie le point de vue de la victime, c'est-à-dire que l'infraction sera jugée, non pas suivant la gravité de la faute, mais par rapport à la gravité du préjudice causé.

Par exemple, le même excès de vitesse sera moins durement condamné, s'il n'a eu aucune conséquence qu'en cas de plusieurs victimes.

En droit pénal, la responsabilité du dirigeant de l'entreprise est notamment mise en jeu quand l'imprudence, la négligence ou le manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par un texte, se trouve à l'origine d'un accident du travail ayant entraîné la mort ou une atteinte à l'intégrité de la personne du salarié.

L'article 121-3 du Code pénal précise que :

« Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre.

Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui.

Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.

Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

Il n'y a point de contravention en cas de force majeure ».

Le Code Pénal prévoit, en fonction la gravité des conséquences, une échelle de sanctions proportionnées :

- Article 221-6

« Le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une

obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de trois ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende.

En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75000 euros d'amende. »

- Article 222-19

« Le fait de causer à autrui, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, une incapacité totale de travail pendant plus de trois mois est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30000 euros d'amende.

En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à trois ans d'emprisonnement et à 45000 euros d'amende. »

- Article 222-20

« Le fait de causer à autrui, par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, une incapacité totale de travail d'une durée inférieure ou égale à trois mois, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende. »

- Article R.625-2

« Hors les cas prévus par les articles 222-20 et 222-20-1, le fait de causer à autrui, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, une incapacité totale de travail d'une durée inférieure ou égale à trois mois est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe. »

- Article 223-1

« Le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende. »

Enfin, depuis quelques années, nous assistons, parallèlement à la criminalisation, au durcissement des infractions en matière de violence routière, à une criminalisation des infractions en matière de sécurité au travail.

Depuis la directive européenne du 12 juin 1989, nous passons d'obligations de moyens, à une obligation de résultat.

L'article L. 230-2 du Code du travail, issu de cette directive, pose un principe et fournit une méthode, tout en obligeant à s'interroger sur la sanction :

« Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et

protéger la santé physique et mentale de travailleurs... Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

L'article L 230-2 pose ainsi en des termes particulièrement nets, que l'emploi de l'indicatif renforce le principe de l'obligation de sécurité pesant sur le chef d'entreprise. Il n'est plus question d'éviter simplement l'accident, mais bien d'assurer la préservation de la santé, au travail dans toutes ses composantes.

Cette obligation de sécurité est complétée par l'obligation de faire évoluer les moyens en fonction des situations rencontrées par l'entreprise (nouveaux procédés, nouveaux équipements et produits, nouvelles formes d'organisation du travail, transformations de la pyramide des âges de l'entreprise, transformation de la structure des emplois, etc...). Le catalogue des mesures à prendre est très large, puisqu'il s'agit de mesures de prévention, d'information et de formation, mais aussi du choix d'une organisation et de moyens adaptés.

Pour parvenir au résultat attendu, l'article L 230-2-II propose une véritable pédagogie de la prévention consistant à éviter le risque et à limiter celui qui ne peut être évité, à privilégier les modes de protection collectifs sur les équipements individuels de protection, etc... , l'ensemble étant commandé par une démarche précise d'évaluation du risque.

L'obligation de sécurité de résultat et la criminalisation des infractions relatives à l'insécurité au travail ne va-t-elle pas avoir comme effet pervers de faire surgir sous des angles nouveaux le facteur humain, tel que nous l'avons déjà abordé en détail?

Ces évolutions au niveau pénal ont bien évidemment des conséquences dans les entreprises. Ainsi, les systèmes de management de la sécurité sont souvent plus tournés vers la possibilité d'établir qu'une action a été réalisée plutôt qu'à en évaluer l'efficacité. Les documents et listes à cocher et à signer se multiplient. A chaque fois, il va s'agir pour l'entreprise de démontrer que le salarié avait les connaissances, l'autorité et les moyens de son action.

L'article L.230-3 du Code du travail, introduit pour intégrer dans notre droit national la directive cadre de juin 1989, vient lui aussi peser sur cette situation :

« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, dans les conditions prévues, pour les entreprises assujetties à l'article L. 122-33 du présent code, au règlement intérieur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail ».

Cet article a pu être analysé par certains comme une simple participation des travailleurs à la politique de Prévention décidée et menée par l'employeur et par

d'autres, comme le pendant de l'obligation de sécurité de résultat donnée à l'employeur.

L'article suivant, le L.230-4 précise bien que :

« Les dispositions de l'article L. 230-3 n'affectent pas le principe de la responsabilité des employeurs ou chefs d'établissement ».

Nous pouvons penser que cette restriction à propos de la responsabilité du salarié concerne essentiellement la responsabilité civile dont la gestion est, nous l'avons vu, principalement attribuée à la branche Accident du Travail / Maladie Professionnelle de la Sécurité Sociale.

Le passage des obligations de moyens à l'obligation de résultat de sécurité et ces trois articles de loi (L.230-2, L.230-3 et L.230-4) ne sont donc pas sans conséquence dans les situations de travail et dans l'organisation de la prévention. D'autant plus que la responsabilité pénale est alternative, distributive, et non pas cumulative. C'est-à-dire que deux personnes ne peuvent être tenues responsable pénalement pour un même délit, sauf en cas d'association de malfaiteurs.

L'idée recherchée n'est-elle pas au moins de laisser croire à une co-responsabilité de l'employeur et du salarié en cette matière ? Si cette coresponsabilité est admise, l'obligation de garantir la santé et la sécurité des travailleurs pesant sur l'employeur devra être allégée en proportion.

Cela explique en partie pourquoi, par exemple, les gestionnaires de la sécurité doivent maintenant justifier précisément que tel salarié a suivi, à telle date, telle formation. Même s'ils sont encore souvent incapables de dire quels sont les points qui ont été le mieux assimilés et ceux qui n'ont été que partiellement intégrés, ni dans combien de temps la formation devra être renouvelée. Ce qui devient important aujourd'hui, c'est que la formation ait été suivie et que le salarié ait signé dans ce sens. Le contenu de cette formation peut avoir été assimilé, mémorisé ou complètement oublié peu de temps après, ce n'est pas l'essentiel.

Le point d'orgue dans cette évolution est précisément atteint avec la gestion de la conduite des équipements mobiles de travail. Là tout semble s'organiser dans l'entreprise pour que le juge trouve en la personne du conducteur, un responsable désigné d'avance.

L'obligation de sécurité de résultat serait alors en quelque sorte renversée et passerait d'une obligation pesant sur le chef d'établissement, à une obligation complètement déléguée au chauffeur.

En effet, certains peuvent s'imaginer que lorsque le salarié a suivi la formation « requise », par exemple qu'il a obtenu un certificat d'aptitude à la conduite en sécurité ou une autre habilitation équivalente et en fonction de ses « possibilités », et si l'instruction générale lui est donné de ne pas commettre d'imprudences, sa responsabilité dans le moindre accident pourrait donc être mise en jeu, en minoration par rapport à celle des responsables de l'entreprise.

Dans la revue « La semaine juridique social » du 12 février 2008, Caroline ANDRE (Docteur en droit privé, avocat, chargée d'enseignement à la faculté de droit et à l'IUT de REINS, Professeur à la Reims Management School), donne une publication sur le thème « L'obligation salariale de sécurité est-elle une obligation de sécurité ? ». Cette juriste nous explique :

« Enfin, la référence à l'article L230-3 du Code du travail fait son apparition dans le contentieux pénal, notamment lorsque les chefs d'entreprise contestent leur condamnation. Néanmoins, la Cour de Cassation rejette certains pourvois en prenant soin de reprendre la motivation des juges du fond selon laquelle « il appartient au chef d'entreprise de veiller personnellement et à tout moment à la stricte et constante application des dispositions réglementaires destinées à assurer la sécurité de son personnel, de prévoir éventuellement de pallier les risques particuliers auxquels il expose ses salariés ; il ne peut être exonéré de sa responsabilité pénale que s'il apporte la preuve que la victime a commis une faute imprévisible, cause unique et exclusive de l'accident, ou s'il est constaté qu'il a délégué de manière certaine et non ambiguë la direction du chantier à une personne investie par lui, pourvue de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à ses obligations : [...] la faute du salarié, à la supposer commise, n'est exonératoire que si elle est exclusive ; en effet, [...] l'article L.230-4 prévoit que les dispositions de l'article précédent n'affectent pas le principe de la responsabilité des employeurs ou chefs d'établissement » (Cass. Crim., 15 mai 2007, n°06-85.715 : Juris-Dat a n°2007-039611). De même, si le salarié a commis des fautes en relation avec l'accident, « il incombe à la cour de rechercher si l'employeur n'a pas lui aussi commis une ou plusieurs fautes qui ont concouru à la réalisation de l'accident » (Cass. Crim., 20 mars 2007, n°06-85.638). Certes, la responsabilité pénale obéit à ses propres principes, mais ces arrêts témoignent de l'ordre des rôles de l'employeur et du salarié en matière de sécurité. L'employeur demeure le principal débiteur de la prévention des risques professionnels et lorsqu'un accident survient, les magistrats doivent commencer par vérifier s'il a manqué à son obligation de sécurité. Ce n'est qu'après que les juges peuvent rechercher si le salarié (victime ou non) a eu un comportement fautif en relation avec l'accident et si cette faute présente les caractères pouvant exonérer l'employeur de sa responsabilité. »

La revue juridique « Droit Social » de juin 2007, aborde ce sujet du transfert de la responsabilité, dans un article « Sur la sécurité dans l'entreprise » de Bernard TEYSSIE, Professeur à l'université Panthéon-Assas (Paris II), Président honoraire de l'université, qui conclut :

« L'obligation de sécurité du salarié n'est pas l'envers de celle de l'employeur. Elle n'en a ni les caractères, ni l'automatisme. Elle ne manifeste aucun transfert de charge vers le salarié et n'implique pas personnellement celui-ci dans la démarche de prévention des risques dans l'entreprise. Aussi l'approche adoptée par le législateur dans l'article L.230-3 du Code du travail n'est-elle peut-être pas la bonne : imposer l'action du ou des salariés en terme de santé et de sécurité dans l'entreprise par le biais d'une obligation est sans doute moins efficace que d'introduire des modes incitatifs.

La pratique en offre plusieurs exemples. La Cour de Cassation a ainsi validée des accords d'intéressement dont le calcul était en partie fondé sur les résultats obtenus

dans l'entreprise en matière de sécurité. De même les caisses régionales d'assurance maladie accordent des récompenses aux travailleurs, agents de maîtrise et chefs d'entreprise qui se sont signalés en matière de prévention. C'est aborder la question phare de la sécurité dans l'entreprise, au plan collectif, par une voie incitative et une démarche volontaire.

Faire de la sécurité l'affaire de tous, tel pourrait être l'objet d'une politique volontariste, tel est déjà, certainement, le rôle des instances représentatives du personnel ».

**Syndicat CGT du Centre Hospitalier de Port-Louis/Riantec**  
**Local Syndical CGT 8 rue de Gâvres 56290 PORT-LOUIS**  
**Tel : 02.97.82.28.36 / Fax : 02.97.82.29.23 / Mobile : 06.32.15.65.97**  
**E-mail : [cgtchportlouisriantec@yahoo.fr](mailto:cgtchportlouisriantec@yahoo.fr)**  
**Site Web: [www.cgtchportlouisriantec.org](http://www.cgtchportlouisriantec.org)**