Xavier IOCHUM
Vincent GUISO
Avocats Associés

En collaboration avec
Olivier HURAULT
Avocat

2 place Raymond Mondon
57000 METZ
contact@avocat-iochum.fr

FONDS de DOTATION MERCY

Sécurité au travail et risques juridiques : état des lieux

Plan de la présentation

I. La prévention n’est pas une option mais une obligation légale imposée par le code du travail

II. Les code du travail sanctionne les manquements à l’obligation générale de sécurité qu’il instaure

III. En situation d’accident, le code pénal est mobilisé contre l’employeur : les infractions non-intentionnelles

IV. Le droit de la sécurité sociale consolide les obligations de l’employeur au travers de la faute inexcusable

V. La « faute inexcusable » dans le champ du droit public

-I-

La prévention n’est pas une option mais une obligation légale imposée par le code du travail

La sécurité au travail est consacrée par le droit européen

L’article 3 de la Charte sociale européenne de 1961 consacre le *Droit à la sécurité et à l’hygiène dans le travail*. Il s’agit d’une déclinaison de l’article 2 de la Convention européenne des droits de l’homme sur le droit à la vie au respect duquel veille scrupuleusement la Cour européenne des droits de l’homme.

Le droit à la sécurité au travail s’impose donc à la France en tant qu’Etat.

Article 3 de la Charte sociale européenne

« *En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs :*

1. à définir, mettre en œuvre et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail. Cette politique aura pour objet primordial d'améliorer la sécurité et l'hygiène professionnelles et de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, notamment en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail […] »

La sécurité au travail est une obligation légale nationale (1)

L’article L4121-1 du code du travail prévoit que : « *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. »

La sécurité au travail est une obligation légale nationale (2)

Les articles suivants L4121-4 du code du travail déclinent et précisent ces obligations.

L’obligation de sécurité n’est pas une obligation contractuelle mais une obligation légale qui s’impose aux pouvoirs de direction de l’employeur et qui n’est pas susceptible de négociation.

-II-

La violation des obligations du code du travail en matière de santé et sécurité fait l’objet de sanctions pénales spécifiques

Article L4741-1 du code du travail

« *Est puni d'une* ***amende de 10 000 euros****, le fait pour l'employeur ou son délégataire de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions suivantes et celles des décrets en Conseil d'Etat pris pour leur application :*

1° *Titres Ier, III et IV ainsi que section 2 du chapitre IV du titre V du livre Ier ;* ***2°*** *Titre II du livre II ;* ***3°*** *Livre III ;* ***4°*** *Livre IV ;* ***5°*** *Titre Ier, chapitres II et IV à VI du titre II, chapitre IV du titre III et titre IV du livre V ;* ***6°*** *Chapitre II du titre II du présent livre.*

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 30 000 euros*.*

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs de l'entreprise concernés indépendamment du nombre d'infractions relevées dans le procès-verbal prévu à l'article L. 8113-7. »

Article L4741-1 du code du travail
- Précisions -

Le code du travail met ainsi à la charge de l'employeur une obligation générale de sécurité et s'emploie à détailler les moyens que celui-ci doit mettre en œuvre pour respecter cette obligation selon la nature des grandes familles de risques professionnels.

C'est le principe de la responsabilité pénale alternative dite « travail » imputée à celui ou celle qui avait la charge de respecter ou de faire respecter le règlement.

Ce sont les services de l'inspection du travail qui veillent au respect de l'obligation générale de sécurité par les employeurs ; ils disposent pour cela de pouvoirs administratifs (observations, mises en demeure) et judiciaires (procès-verbal, référé).

La responsabilité peut être déléguée à un préposé muni de l'autorité, des moyens et de la compétence pour faire respecter le règlement à la place de l'employeur par le biais d'une délégation de pouvoirs.

Article L4741-1 du code du travail
- Exemples de manquements -

Obligations relatives au travail au contact de produits dangereux - cas de l'amiante :

En cas de risques d'exposition à l'amiante des salariés, l'article R4412-133 du code du travail prévoit : « *En fonction de l'évaluation des risques, l'employeur établit un plan de démolition, de retrait ou d'encapsulage qui est tenu à disposition sur le lieu des travaux*. ».

A défaut pour l'employeur d'établir un tel plan, celui-ci s'expose à une amende d'un montant maximum de 10 000 euros par salarié concerné par ce manquement

Article L4741-1 du code du travail
- Exemples de manquements -

Obligations relatives au travail en hauteur :

Article 4534-88 du code du travail : « Les travailleurs intervenant sur des toitures en matériaux d'une résistance insuffisante, tels que vitres, plaques en agglomérés à base de ciment, tôles, ou vétustes, travaillent sur des échafaudages, plates-formes de travail, planches ou échelles leur permettant de ne pas prendre directement appui sur ces matériaux.
Les dispositifs ainsi interposés entre ces travailleurs et la toiture portent sur une étendue de toiture comprenant plusieurs éléments de charpente, dont un à chaque extrémité des dispositifs, et sont agencés de manière à prévenir tout effet de bascule.
Au fur et à mesure de l'avancement des travaux, ces dispositifs doivent pouvoir, le cas échéant, être déplacés sans que les travailleurs aient à prendre directement appui sur la couverture. »

Article L4741-1 du code du travail
- Exemples de manquements -

Article 4534-89 du code du travail : « Lorsque le respect des dispositions de l'article R. 4534-88 est impossible, des dispositifs propres à prévenir efficacement les conséquences d'une chute sont installés en dessous de la toiture.
Lorsque la mise en place de ces dispositifs est impossible, le port d'un système d'arrêt de chute est obligatoire. »

A défaut pour l'employeur de prendre de telles mesures, il s'expose pareillement au prononcé d'une amende d'un montant maximum de 10 000 euros par salarié concerné,

-III-

En situation d’accident, le code pénal est mobilisé contre l’employeur : les infractions non-intentionnelles

Les différentes infractions involontaires

Délit d'homicide involontaire (art. 221-6 c. pénal)

« *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 prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.*

En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. »

Les différentes infractions involontaires

Délit de blessures involontaires (art. 222-19 c. pénal)

« *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 prudence ou de sécurité 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 30 000 euros d'amende.*

En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à trois ans d'emprisonnement et à 45 000 euros d'amende. »

Les différentes infractions involontaires

Contravention de blessures involontaires (art. R652-2 et R652-3 c. pénal)

« *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.* »

« *Le fait, par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence prévue par la loi ou le règlement, de porter atteinte à l'intégrité d'autrui sans qu'il en résulte d'incapacité totale de travail est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe*. »

Les différentes infractions involontaires

Délit de mise en danger délibérée de la vie d'autrui (art. 223-1 c. pénal)

« *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 prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.* »

Les différentes infractions involontaires

	Décès	Blessures ITT > 3 mois	Blessures ITT < 3 mois	Absence d'ITT	Absence de blessures
Faute simple	Homicide involontaire 3 ans – 45 k €	Blessures involontaires 2 ans – 30 k €	Contravention de 5e classe	Contravention de 5e classe	Non répréhensible
Faute caractérisée (manquement « manifestement délibéré » à une obligation imposée par la loi ou le règlement)	Homicide involontaire 5 ans – 75 k €	Blessures involontaires 3 ans – 45 k €	Contravention de 5e classe	Contravention de 5e classe	Eventuelle mise en danger délibéré de la vie d'autrui

Le régime de l’article 121-3 du code pénal

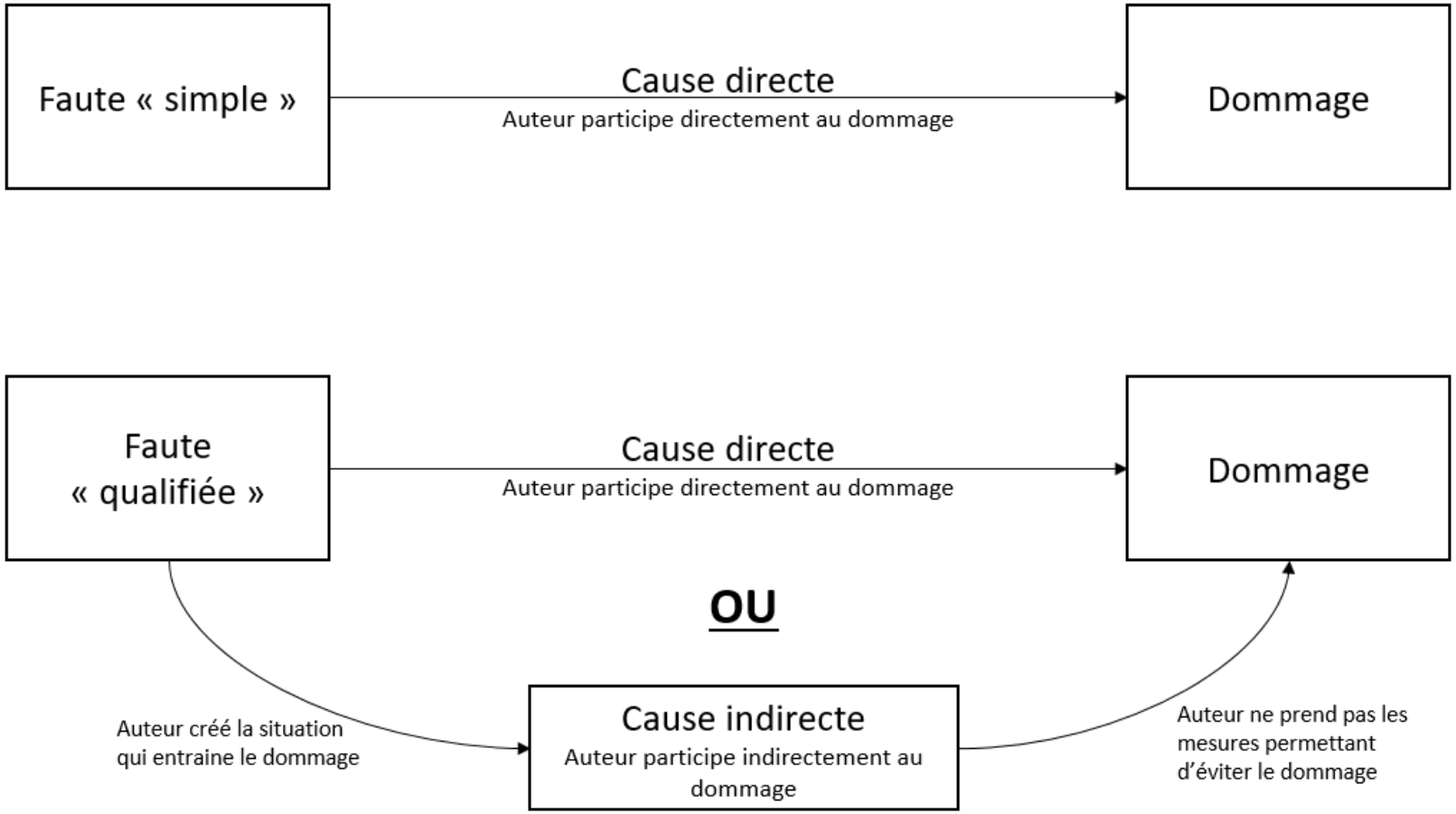
« *Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui.*

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 régime de l'article 121-3 du code pénal



Exemples de fautes pénales ayant donné lieu à condamnation de l’employeur (1)

Cour de cassation, ch. crim, 17 mars 2015, n°14-80013 :

« *Attendu que, pour établir la culpabilité de la prévenue, l'arrêt énonce que, même si l'opération de maintenance était habituelle, la société appelante a modifié son mode opératoire pour improviser l'emploi d'une pièce de calage qui s'est révélée inadaptée dès qu'elle a reçu le produit de dégrippage que les opérateurs devaient utiliser ; que les juges ajoutent* ***qu'en ne veillant pas à la sûreté du nouvel équipement qu'elle faisait utiliser et de la modification subséquente du mode opératoire du démontage de l'arbre mécanique en cause, la société a manqué à l'obligation de sécurité qui s'imposait*** *à elle en application des articles R. 4321-3 et R. 4323-14 du code du travail ;*

Exemples de fautes pénales ayant donné lieu à condamnation de l’employeur (1)

qu'ils retiennent qu'elle n'a assuré à M. X...**aucune formation spécifique pour l'opération de maintenance en cause, que celui-ci était affecté pour la première fois à cette tâche et ne pouvait pas bénéficier d'enseignements tirés de son expérience** ; qu'ils en concluent que les violations des textes susvisés constituent des manquements à des obligations visant à assurer la sécurité des travailleurs et, en particulier, au temps et au lieu de l'accident, celle du salarié M. X...et relèvent que ces obligations incombaient à la société appelante en qualité d'employeur, laquelle était représentée par M. Z..., directeur d'usine, qui avait reçu et accepté délégation des pouvoirs du chef d'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité »

Exemples de fautes pénales ayant donné lieu à condamnation de l’employeur (2)

Cour de cassation, ch. crim, 08 novembre 2005, n°04-87304 :

« *Attendu que, pour dire la prévention établie et allouer des réparations aux parties civiles, l'arrêt, adoptant les motifs du jugement entrepris, retient que le plan particulier de sécurité et de protection de la santé, arrêté avant l'accident en présence de l'entreprise générale Heulin et ne concernant pas les travaux supplémentaires de la chaufferie, n'était pas adapté aux conditions spécifiques de l'intervention sur le chantier, et ne répondait pas aux exigences des articles L. 235-3 et R. 238-31 III du Code du travail ;*

Exemples de fautes pénales ayant donné lieu à condamnation de l’employeur (2)

que les juges ajoutent que le manque de coordination entre les entreprises intervenant sur le chantier et avec le maître d'ouvrage a eu pour effet, en particulier, de laisser les salariés de la société Climalec travailler en milieu humide, en l'absence de l'électricien qui devait mettre l'installation hors tension, dans des conditions de grande insécurité et en méconnaissance des dispositions, applicables au moment de l'accident, des articles 2 et suivants, 106, 183 et 184 du décret du 8 janvier 1965 prescrivant de recourir, après mise hors tension des installations électriques, à des échafaudages convenables pour tout travail ne pouvant être exécuté sans danger avec une échelle ou par d'autres moyens ;

Exemples de fautes pénales ayant donné lieu à condamnation de l’employeur (2)

que les juges énoncent, enfin, que Roger X..., qui ne justifie d'aucune délégation de pouvoir en matière d'hygiène et de sécurité, était tenu de prendre les mesures propres à assurer le respect des règles d'hygiène et de sécurité susvisées, et qu' il a contribué à créer la situation ayant permis la réalisation du dommage alors qu'aucune autre faute génératrice de l'accident n'est en l'espèce établie »

-IV-

Le droit de la sécurité sociale consolide les obligations de l’employeur au travers de la faute inexcusable

Définition de la faute inexcusable

L'article L452-1 du code de la sécurité sociale prévoit : « *Lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction, la victime ou ses ayants droit ont droit à une indemnisation complémentaire dans les conditions définies aux articles suivants.* »

La définition la plus récente donnée par la Cour de cassation est la suivante (civ. 2e, 8 octobre 2020, n°18-25021) :

> « *Le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver*. »

Présomption simple de faute inexcusable

La faute inexcusable peut être présumée dans l'hypothèse suivante prévue à l'article L4154-3 du code du travail : « *La faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est présumée établie pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L. 4154-2*. »

La présomption de faute inexcusable est une <u>présomption simple</u>, de sorte que <u>l'employeur pourra utilement faire valoir que le salarié a été correctement formé</u>.

Faute inexcusable de plein droit

L’article L4131-4 du code du travail prévoit : « *Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est* ***de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité social et économique avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé****.* »

Dans cette hypothèse, le salarié n’a pas à établir la preuve de la faute inexcusable ; son bénéfice est automatique.

Exemple de non-admission de la faute inexcusable Décision du Pôle social de Metz du 30 mars 2022

« Selon l'entreprise de travail temporaire, la présomption de l'article L.4154-3 du Code du travail ne peut s'appliquer. Elle souligne que l'adéquation de la qualification de Monsieur [redacted] et l'aptitude à son poste ont été vérifiés et que le salarié n'aurait pas respecté les procédures de sécurité en place au sein de la société utilisatrice.

La société utilisatrice relève également que Monsieur [redacted] n'a pas respecté les procédures de sécurité applicables au sein de son établissement alors qu'il a bénéficié de toutes les formations nécessaires. Elle fait valoir que Monsieur [redacted] n'apporte pas la preuve de ce qu'elle avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel il était exposé. La société [redacted] expose également les mesures qu'elle a mises en place à la suite de cet accident et verse aux débats différents documents concernant la formation du salarié mis à disposition.

S'il n'est pas mentionné sur le contrat de mission de Monsieur [redacted] que celui-ci exerçait une profession à risque, il n'en demeure pas moins que le poste qu'il occupait a été considéré comme tel par le CHSCT de l'entreprise utilisatrice le 11décembre2017.

Exemple de non-admission de la faute inexcusable : décision du Pôle social de Metz du 30 mars 2022

Toutefois, si Monsieur [redacted] soutient qu'il n'a pas suivi de formation renforcée, la société [redacted] verse aux débats différents documents permettant de contredire ses affirmations et d'attester de ce que le salarié a bien suivi ladite formation.

En outre, Monsieur [redacted], collègue de travail et pontier sol, atteste avoir formé sur le terrain Monsieur [redacted], à compter du 20 août 2018. Il affirme que cette formation pratique sur le terrain intervenait en complément de la formation théorique déjà dispensée par Monsieur [redacted].

Ainsi, la présomption de faute inexcusable prévue à l'article L.4154-3 du Code du travail ne saurait s'appliquer en l'espèce, le salarié ayant bien été destinataire d'une formation renforcée. Par ailleurs, le salarié relève lui-même aux termes de ses conclusions que « l'opération ne présentait aucune difficulté particulière ».

Exemple de non-admission de la faute inexcusable : décision du Pôle social de Metz du 30 mars 2022

En outre, s'il est certain que l'employeur se devait d'avoir conscience du risque d'une chute de bobine, le salarié n'apporte pas la preuve de ce que l'entreprise utilisatrice n'aurait pas pris les mesures nécessaires à la protection de sa santé et de sa sécurité.

Par conséquent, les conditions de reconnaissance de la faute inexcusable n'étant pas réunies, la demande de Monsieur [redacted] sera rejetée. »

Exemple d’admission de la faute inexcusable : décision de la Cour de cassation du 4 décembre 2008

Un salarié est blessé au pied par un chariot élévateur alors que l’employeur n’’avaient pas mis en œuvre de mesures suffisantes pour prévenir ce type d’incident. La faute inexcusable est admise :

> « *Qu'en statuant ainsi, alors [que la Cour d’appel] relevait que, selon une attestation produite par M. X..., le conducteur du chariot élévateur n'avait pas vu ce dernier qui avait pour consigne de maintenir le chargeur auprès des palettes à bois et l'a coincé entre les palettes et la roue du chariot, et que la société ne contestait pas les circonstances de l'accident, la cour d'appel, qui n'a pas recherché si la société n'avait pas négligé de respecter les dispositions du code du travail dont l'arrêt retient qu'elles étaient applicables au litige, notamment celles imposant que des mesures soient prises pour que le conducteur d'un appareil de levage puisse suivre des yeux les manœuvres effectuées par des éléments mobiles de l'appareil et celles relatives à la protection des travailleurs à pied dans des zones d'évolution des équipements de travail mobiles, a privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés* »

Conséquences financières de l’admission de la faute inexcusable

La reconnaissance de la faute inexcusable de l’employeur permet au salarié victime d’obtenir une majoration de la rente ou de l’indemnité en capital, qui lui a été attribuée par la CPAM au titre des séquelles qu’il conserve des suites de son accident du travail ou de sa maladie professionnelle.

Le salarié est également indemnisé de la totalité des préjudices subis à raison de la faute inexcusable de son employeur.

-V-

La « faute inexcusable » dans le champ du droit public

Article L822-18 du code général de la fonction publique

Dans le champ du droit public, la notion *d'accident de service* est préférée à celle *d'accident du travail* ; s'agissant des fonctionnaires l'article L822-18 du code général de la fonction publique prévoit :

> « *Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le* ***fonctionnaire*** *de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.* »

Ainsi, il suffit à l'agent de démontrer la matérialité de l'accident pour que la présomption d'imputabilité au service s'applique.

Prise en charge financière de l’accident de service pour un fonctionnaire

Le fonctionnaire, à l’instar du salarié de droit privé, peut percevoir rente afin de compenser les pertes de revenus et l’incidence professionnelle.

Depuis un arrêt du 4 juillet 2003 (n°211106), le Conseil d’Etat a admis la possibilité d’obtenir l’indemnisation de ses autres préjudices selon deux régimes distincts :

- La responsabilité sans faute de l’administration permet à la victime de solliciter l’indemnisation de l’ensemble des préjudices personnels et patrimoniaux qui ont résulté de son accident de service,

- Le régime de responsabilité pour faute ouvre droit quant à lui à l’indemnisation des mêmes postes de préjudice mais permet également d’obtenir l’indemnisation intégrale des pertes de gains professionnels actuels, des pertes de gains professionnels futurs ainsi que de l’incidence professionnelle.

Distinction entre les fonctionnaires et les contractuels

En cas d'accident de service, le fonctionnaire porte son action en indemnisation devant les juridictions administratives.

Pour les agents contractuels de la fonction publique, la faute inexcusable doit être recherchée, comme pour les salariés de droit privé, devant le Pôle social du Tribunal judiciaire. La réglementation du régime général de la sécurité sociale ainsi que celle relative aux accidents du travail sont dès lors applicables à ces agents non titulaires.

> Conseil d'Etat, 22 juin 2011 (n°320744) : « *un agent contractuel de droit public, dès lors qu'il ne se prévaut pas d'une faute intentionnelle de son employeur ou de l'un des préposés de celui-ci, ne peut exercer contre cet employeur une action en réparation devant les juridictions administratives, conformément aux règles du droit commun, à la suite d'un accident du travail dont il a été la victime* »