

LSIX

LAW FIRM

28 RUE DE L'AMIRAL HAMELIN
75 116 PARIS – FRANCE

RESPONSABILITE DU DIRIGEANT

- SURETE -

V.2.

14/10/2019



Comment l'employeur doit-il faire face à une obligation de sureté (sécurité) en constante évolution ?

1. CADRE LÉGAL ET JURISPRUDENTIEL

2. RISQUES JURIDIQUES ENCOURUS PAR LE DIRIGEANT

- 2.1. Responsabilité civile de l'employeur : personne physique
- 2.2. Responsabilité civile de l'employeur : personne morale
- 2.3. Responsabilité pénale de l'employeur : personne physique
- 2.4. Responsabilité pénale de l'employeur : personne morale

3. MOYENS POUVANT ÊTRE MIS EN PLACE POUR LIMITER LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

- 3.1. Délégation de pouvoir
- 3.2. Autres outils

1. CADRE LÉGAL ET JURISPRUDENTIEL

1.1. Obligation de sécurité : obligation de prévention

Socle légal et jurisprudentiel

Chef d'entreprise : mise en œuvre de **tous moyens** pour garantir la sécurité physique et mentale de ses salariés.

⇒ (art. L.4121-1 C. trav.)

Obligation mise à la charge de l'employeur en vertu du contrat de travail qui le lie au salarié.

Mesures/actions :

- **prévention spécifique** aux risques professionnels ;
- **information** et **formation** ;
- **organisation** et **moyens adaptés** tenant compte des changements et de l'évolution de l'entreprise.

1. CADRE LÉGAL ET JURISPRUDENTIEL

- Employeur : tenu de **mettre en œuvre des mesures de prévention** afin
- d'éviter les risques ;
 - d'évaluer les risques ne pouvant être évités ;
 - de prévenir les risques à la source ;
 - d'adapter le travail à l'homme ;
 - de tenir compte des évolutions de la technique ;
 - de réduire/prévenir l'exposition au danger ;
 - de planifier la prévention en y intégrant la technique, l'organisation et les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
 - de prendre des mesures de protection individuelle en privilégiant la protection collective ;
 - de donner des instructions appropriées aux travailleurs.
⇒ (art. L.4121-2 C. trav.)

1. CADRE LÉGAL ET JURISPRUDENTIEL

1.2. Evaluation des risque

Employeur : évaluation des risques inhérents à son entreprise et en fonction de chaque salarié.

⇒ (art. L.4121-3 et R.4121-1 et suivants C. trav.)

Document unique d'évaluation des risques, m-à-j. au moins une fois par an et à chaque modification des conditions de santé, de sécurité ou de travail, ou si information supplémentaire (*nvlls connaissances scientifiques et techniques, accident du travail, nouvelles règles de sécurité*).

Doit être porté à la connaissance des salariés et tenu à disposition des représentants du personnel, du médecin du travail, des professionnels de santé et des agents de l'IT.

⇒ (cass. crim. du 25 oct. 2011 n°10-82.133)

1. CADRE LÉGAL ET JURISPRUDENTIEL

1.3. Formation des salariés

- **Formation à la sécurité** : notamment nouveaux salariés, changement de poste, sur demande du médecin du travail, reprise activité.
- Programmes élaborés par l'employeur avec l'aide du médecin du travail + **information/consultation des représentants du personnel** (CSE, CHSCT et/ou CE) qui veillent à sa mise en œuvre effective.
- Entreprises > 300 salariés : rapport détaillé remis au CE/CSE + programme des actions proposées pour l'année à venir nouveaux embauchés, salariés temporaires.

1.4. Information des salariés

1. CADRE LÉGAL ET JURISPRUDENTIEL

1.5. Risques psycho-sociaux

Risques psychosociaux (RPS) : peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

Correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du **stress** : perception par le salarié d'un déséquilibre entre son environnement de travail et ses ressources pour faire face à sa charge de travail ;
- des **violences internes** : harcèlement moral ou sexuel, agressions sexistes, conflits exacerbés entre personnes ou entre équipes ;
- des **violences externes** commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions, *etc.*).

⇒ *Définition de l'INRS*

1. CADRE LÉGAL ET JURISPRUDENTIEL

1.6. Etendue de l'obligation de l'employeur

- Matière contractuelle : débiteur (*employeur*) d'une obligation s'assure de l'exécution de celle-ci ; sinon, condamnation au paiement de DI.
- Si inexécution : nécessité de prouver le cas de **force majeure** afin d'éviter la sanction.
⇒ (*art. 1231-1 C. civ.*)
- Force majeure (irrésistible, imprévisible et extérieure) : survenue d'un évènement ne pouvant « *être raisonnablement prévu* » par le débiteur et « *dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées* »
⇒ (*art. 1218 C. civ.*)
- Si risque : responsabilité de l'employeur engagée même sans préjudice
- Au débiteur de prouver que l'inexécution de l'obligation résulte d'un cas de force majeure (irrésistible, imprévisible et extérieure).

1. CADRE LÉGAL ET JURISPRUDENTIEL

1.7. Obligation de moyens

- Employeur : met en œuvre tous moyens nécessaires afin de parvenir à un résultat qui n'est pas garanti.
- Obligation de moyens classique : victime doit prouver la faute en cas d'inexécution.
- **Tendance actuelle** : donner plus d'importance à l'obligation de moyens + charge de la preuve incombant à l'employeur.
⇒ (cass. 25 novembre 2015 Air France)

Conséquences de l'arrêt Air France

- Nouvelle interprétation de l'obligation de sécurité de l'employeur
→ **obligation de moyens renforcée**
- **Employeur : charge de la preuve** ; doit justifier qu'il a tout mis en œuvre afin de s'acquitter de son obligation de sécurité.

2. RISQUES ENCOURUS PAR L'EMPLOYEUR

2.1. Responsabilité civile de l'employeur : personne physique

- Responsable des **dommages causés à des tiers** : par sa faute, du fait de ses salariés ou des choses qui sont sous sa garde.
- **3 conditions** nécessaires pour engager la responsabilité de la personne physique :
 - **dommage ou préjudice** causé à un tiers ;
 - **faute professionnelle**, volontaire ou non, d'un salarié ;
 - **lien de cause à effet** entre la faute et le dommage.
- Exonération possible de la responsabilité, si :
 - action du salarié en dehors de ses fonctions, sans autorisation et à des fins étrangères à ses attributions ;

⇒ (*cass. plén. 19 mai 1988, n° 87-82.654*)

 - en cas de **force majeure**.

2. RISQUES ENCOURUS PAR L'EMPLOYEUR

2.2. Responsabilité civile de l'employeur : personne morale

- Responsabilité engagée si :
 - inexécution d'une obligation contractuelle causée par un organe de la personne morale : dirigeant, conseil, assemblée, directoire, *etc.*).
- Responsabilité civile : montant des DI proportionnel au dommage causé à la victime.
- Cumul de responsabilité possible : entreprise + organe.

2.3. Responsabilité pénale de l'employeur : personne physique

- Responsabilité engagée si :
 - **infraction commise personnellement** (mise en danger de la vie d'autrui, atteinte involontaire à la vie ou à l'intégrité physique) ;
⇒ (*art. 121-3 et 223-1 C. pén.*)
 - **non respect de la réglementation** relative aux conditions d'hygiène et de sécurité.
⇒ (*art. L.4741-1 et suivants C. trav*)

2. RISQUES ENCOURUS PAR L'EMPLOYEUR

2.3. Responsabilité pénale de l'employeur : personne physique

Exemple de sanctions

Atteinte à la vie ou à l'intégrité physique des personnes	Sanctions : personne physique représentant la personne morale	
	Involontaire (maladresse/inattention)	Manquement délibéré à l'obligation de sécurité
Homicide involontaire => (art. 221-6 C.pén.)	3 ans d'emprisonnement + 45 000 € d'amende	5 ans d'emprisonnement + 75 000 € d'amende
Atteinte à l'intégrité avec ITT > 3 mois => (art. 222-19 C. pén.)	2 ans d'emprisonnement + 30 000 € d'amende	3 ans d'emprisonnement + 45 000 € d'amende
Atteinte à l'intégrité avec ITT < 3 mois => (art. 222-20 C. pén.)	1 500 € d'amende	1 an d'emprisonnement + 15 000 € d'amende
Atteinte à l'intégrité sans ITT => (art. R.625-3 C. pén.)	150 € d'amende	1 500 € d'amende

2. RISQUES ENCOURUS PAR L'EMPLOYEUR

2.4. Responsabilité pénale de l'employeur : personne morale

- Engagée uniquement pour les infractions commises « pour leur compte » par :
 - un organe / un représentant (*art. 121-2 C. pén.*)

Atteinte à la vie ou à l'intégrité physique des personnes	Sanctions : personne morale	
	Par imprudence	Manquement délibéré à l'obligation de sécurité
Blessure sans ITT	750 € d'amende	7 500 € d'amende
Blessure avec ITT < 3 mois	7 500 € d'amende	75 000 € d'amende
Blessure avec ITT > 3 mois	155 000 € d'amende	225 000 € d'amende
Homicide involontaire	225 000 € d'amende	375 000 € d'amende

2. RISQUES ENCOURUS PAR L'EMPLOYEUR

2.5. Autres sanctions possibles

- Mise en place d'un **plan de sécurité** dans un délai fixé par la judication qui aura été saisie précédemment ; plan en vue de rétablir des conditions normales de santé et sécurité : doit être validé par le **DIRRECTE** ;
=> (art. L.4741-11 C. trav.)
 - A défaut d'adoption : condamnation de l'entreprise à exécuter ce plan sur 5 ans max. + possibilité de fermeture d'établissement ;
 - A défaut : 18 000 € d'amende + affichage du jugement aux portes de l'établissement.
 - Récidive : fermeture temporaire ou définitive :
 - temporaire : maintien des contrats de travail des salariés et paiement des salaires ;
 - définitive : DI pour rupture du contrat de travail.
- ⇒ (art. 4741-12 et L. 4741-13 C. trav.)

3. MOYENS POUR LIMITER LA RESPONSABILITE

3.1. Délégation de pouvoir

- Pas de disposition dans code du travail : uniquement JP
 - **attention** : absence de délégation → peut être reprochée à l'employeur et engager sa responsabilité pénale si la taille et la structure de l'entreprise nécessitaient la mise en place de ce mécanisme.
⇒ (*cass. crim.*, 31 octobre 2017, n°16-83.683P)
- Conditions de validité **fixées par la JP** ; délégataire doit bénéficier cumulativement des :
 - moyens,
 - autorité,
 - compétences.

3. MOYENS POUR LIMITER LA RESPONSABILITE

3.2. Autres outils à disposition de l'employeur

- RI ;
 - livret d'accueil ;
 - guide/manuel des bonnes pratiques ;
 - charte de santé et sécurité au travail ;
 - plan de prévention intégrant les obligations réglementaires ;
 - audit de sûreté / sécurité ;
 - questionnaire aux DRH/RRH/managers/responsables/salariés ;
 - organisation interne de l'entreprise (mise en place de référents ou d'intermédiaires notamment si recours à un prestataire ou une ETT).
- Sous-traitance :
 - intégrer les exigences sûreté / sécurité dans les cahiers des charges
 - identifier les risques de coactivités
 - ETT :
 - préciser profils recherchés en créant des fiches de poste précises

