

Responsabilités pénale et civile

Alain LAGARDE,
Directeur du travail à la DIRECCTE

Introduction

- Comme nous venons de le voir, la reconnaissance de la maladie professionnelle est cadrée par le **code de la sécurité sociale**.
- Même si le taux de cotisation applicable en matière d'AT/MP est collectif dans les entreprises dont l'effectif global est de moins de 20 salariés (tarification mixte de 20 à 149 et tarification individuelle au-delà), la MSA peut fixer des cotisations supplémentaires pour tenir compte des risques exceptionnels résultants, notamment pour inobservation des mesures de prévention, et ce au moins égale à 25% et dans la limite de 1000 euros.
- Dans ce cadre, la prévention des maladies professionnelles est essentielle sous peine de voir sa responsabilité civile et pénale engagée.

Obligations du chef d'entreprise en matière de santé et sécurité

- Conformément à la jurisprudence applicable en matière de santé et sécurité et aux dispositions prévues par le code du travail, **l'employeur est responsable** de la santé et de la sécurité des salariés dans l'entreprise.
- En effet, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les travailleurs.**
- Par conséquent, l'employeur est tenu à une obligation **de sécurité de résultat** (art. L.4121-1 du code du travail), Ainsi, il ne suffit pas de mettre en œuvre des moyens mais de s'assurer de **l'effectivité et de l'efficacité** des mesures mises en place.

Les principes généraux de prévention

- L'employeur, par rapport à cette obligation, doit mettre en œuvre l'ensemble des mesures de prévention et de sécurité requises par la situation afin d'empêcher que les salariés ne développent une maladie professionnelle (Cass.soc., 28 février 2002, n° 00-11.793 - affaire de l'amiante).
- Pour atteindre cet objectif, l'employeur doit se référer aux **articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail** qui précisent les obligations légales de l'employeur en matière de prévention :
- **Art. L. 4121-1** : *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 ;*
 - 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.*

Les principes généraux de prévention

- Article L. 4121-2 : « L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L.4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :
 - 1° Eviter les risques ;
 - 2° Evaluer 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, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
 - 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, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L.1152-1 ;
 - 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
 - 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

La prévention des risques

- La prévention des risques passe nécessairement par **l'évaluation des risques**.
- Depuis le 8 novembre 2001, tous les employeurs doivent transcrire et mettre à jour dans un **document unique (DUER)** les résultats de l'évaluation des risques professionnels identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.
- Cette formalisation doit notamment permettre au chef d'entreprise de **mettre en place les mesures de prévention** nécessaires afin de réduire ou d'empêcher les risques.
- Ainsi, l'employeur a l'obligation d'assurer à ses salariés des conditions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail **satisfaisantes et conformes aux exigences de la réglementation**.
- A défaut, il engage **sa responsabilité civile et pénale**.

La responsabilité pénale

- Depuis le 1^{er} mars 1994, la loi est plus répressive avec l'entrée du nouveau code pénal :
 - renforcement des sanctions ;
 - apparition d'un « nouveau coupable » la personne morale ;
 - création d'un nouveau délit : la mise en danger de la vie d'autrui

Les sanctions prévues par le code du travail

- Le simple constat de la violation d'une obligation de sécurité suffit à caractériser une infraction, peu importe qu'il ait eu ou non un accident ou mise en danger de la vie du salarié.
- Amende de 10 000 euros maximum par infraction, c'est-à-dire par salarié exposé au risque.
- Le cas échéant, mesures complémentaires prises par le juge :
 - affichage du jugement aux portes de l'entreprise ;
 - publication du jugement par voie de presse.
- Pour les personnes morales, le montant de la peine est quintuplée.

Les sanctions prévues dans le code pénal

- Le code pénal a institué un délit spécifique d'atteinte à la vie ou à l'intégrité physique.
- Le code pénal vise tous ceux, qui par imprudence, négligence, maladresse, inattention ou inobservation d'une règle de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou les règlements portent atteinte à la vie ou à l'intégrité physique d'autrui :
 - cela concerne donc toute personne dont l'imprudence entre dans l'arbre des causes de l'accident ;
 - par imprudence, négligence, maladresse ... on est bien dans le cadre d'un délit involontaire

La responsabilité civile

- Dans le contexte d'un accident ou d'une maladie professionnelle, la responsabilité civile a pour but d'indemniser la victime. Elle donne droit à la victime de percevoir des dommages et intérêts pour le préjudice qu'elle a subi.
- Le code civil prévoit que l'employeur est civilement responsable des agissements de ses salariés.
- Les dommages résultants d'un AT ou MP donnent lieu à une réparation forfaitaire à la charge de la sécurité sociale (versement de prestations en nature ou en espèces)
- La loi a prévu **deux exceptions** :
 - en cas de **faute intentionnelle** ;
 - en cas de **faute inexcusable**.

La responsabilité civile

- La faute intentionnelle se traduit par un acte ou une omission, librement consenti et implique nécessairement l'intention de nuire. Dans ce cas, la MSA est admise de plein droit à intenter contre l'auteur des faits une action en remboursement des sommes qu'elle a avancées.
- La faute inexcusable de l'employeur qui résulte de son obligation de sécurité de résultat. Le manquement à cette obligation présente le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur :
 - avait ou aurait dû avoir conscience du danger encouru par le salarié,
 - et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.(Ex : dans un arrêt du 12 octobre 2017 de la deuxième chambre civile (n°16-19412), la Cour de Cassation a reconnu la faute inexcusable de l'employeur en l'absence d'évaluation des risques et de DUER)

La responsabilité civile

- C'est la juridiction du TASS qui est compétente en matière de faute inexcusable.
- La reconnaissance de faute inexcusable implique :
 - une majoration des rentes ;
 - la réparation des autres préjudices (préjudice causé par les souffrances physiques et morales endurées, préjudice esthétique et d'agrément, de la perte ou de diminution des ses possibilités de promotion professionnelle – caractère non limitatif des préjudices).