

# Prévenir le risque pénal en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST)

## Introduction

Dans l'immense majorité des cas, l'accident du travail et la maladie professionnelle ont pour unique conséquence l'ajustement du taux de cotisations. Néanmoins, ils peuvent parfois engendrer des suites pénales.

Le but de ce dossier est de présenter succinctement les **risques pour l'employeur**, comment ce dernier peut mettre en place des procédures **pour prévenir ces risques** ainsi que les **conditions pour une délégation** de responsabilité.

Nous n'abordons pas :

- a. Les infractions autres que celles liées aux règles de sécurité au travail.
- b. Les infractions commises par une personne autre que l'employeur ou son représentant.

Remarques :

1. Le Code du Travail est en cours de réécriture, les références d'articles cités sur 3 chiffres ne seront plus valides dans quelques mois (mais les contenus le resteront, sauf modification par voie législative).
2. Nous utilisons le terme « employeur » en lieu et place de « chef d'établissement ou son représentant légal ou son délégataire ». La notion de « délégataire » est détaillée dans le paragraphe « Comment déléguer ? ».

## Quels risques pour l'employeur ?

Ces dernières années nous avons assisté à une augmentation des règlements devant la justice des affaires HSCT (nombre de peines prononcées et sévérité de ces peines en hausse).

Si pour certaines d'entre elles, l'explication est médiatique (amiante, « grue de Toul »), la plupart relève de l'information du salarié : alors que le « coup de grisou », la chute du toit, l'écrasement par un véhicule étaient des fatalités consubstantielles au métier, aujourd'hui l'employé ou ses ayants droits savent qu'ils peuvent obtenir des réparations et ils iront chercher la faute inexcusable de l'employeur, précieux sésame pour les taux d'indemnisation majorés.

## Obligations de l'employeur en HST

L'employeur doit respecter ou faire respecter le Code du Travail. Il est en particulier tenu par l'article L. 230-2 :

« Le chef d'entreprise prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement ».

Il est également tenu à une obligation de résultats depuis deux arrêts de la Cour de Cassation concernant les maladies professionnelles (28 février 2002) et les accidents du travail (11 avril

2002). La Cour avait estimé que les devoirs de l'employeur en terme de santé et de sécurité étaient attachés au contrat de travail et que, par conséquent, « [il] aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié,... ».

## Différents risques

La plainte peut prendre comme base le code du travail, le code pénal ou celui de la sécurité sociale.

### Code du travail

La juridiction s'attachera à identifier la personne portant la responsabilité pour l'entreprise. Cette responsabilité est alternative et non cumulative c'est-à-dire qu'elle repose sur une seule personne, en premier lieu le « chef d'établissement » puis la personne possédant une délégation de pouvoirs

La peine maximale est une amende de 3 750 € (article L4741-1) et la récidive peut être punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 9 000 €

L'amende peut être appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions relevées dans le procès-verbal (article L. 8113-7).

### Code pénal

La plainte se basera sur les délits contre les personnes. On identifie trois cas :

- La situation est dangereuse mais sans qu'il y ait eu d'accident ou l'accident n'a pas eu de conséquence physique,
- Il y a eu un accident et une personne est blessée,
- Il y a eu un accident et une personne est décédée.

On peut y ajouter le harcèlement moral dans le cadre des conditions de travail.

Le Code pénal permet de poursuivre simultanément le ou les auteurs des infractions (personnes physiques ou morales). La base de réflexion de la juridiction sera l'article 121-3 qui part sur deux branches. La première concerne l'auteur (direct) des faits, la seconde peut concerner l'employeur (auteur indirect).

### Circonstance aggravante

La juridiction cherchera à savoir si le prévenu a « violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement ».

L'infraction est constituée dès qu'il est établi que le prévenu était au courant du danger. D'où l'importance à donner aux interventions de l'Inspecteur du travail (mises en demeure, observations, etc.), aux procès-verbaux du CHSCT ou encore aux registres de sécurité.

### Divers

L'article 132-10 prévoit le doublement des peines en cas de récidives.

Les articles 131-27 et 221-8 définissent l'interdiction d'exercer une profession.



## Comment se prévenir efficacement ?

L'employeur doit tout mettre en œuvre pour éviter qu'un employé contracte une maladie professionnelle ou soit victime d'un accident du travail.

Comme d'une part, l'entreprise totalement sécurisée n'existe pas (tant pour des raisons économiques qu'organisationnelles) et que, d'autre part, c'est à l'employé d'apporter la preuve (article 1315 du code civil), l'employeur s'efforcera de ne pas se mettre en position de se voir opposer des preuves à charge.

Par contre, il ne pourra que dans des cas très rares se voir déchargé de la condamnation civile.

Ce paragraphe n'a pas vocation à passer en revue l'ensemble du Code du Travail mais d'attirer l'attention de l'employeur sur les points clés à ne pas négliger.

### Document unique

Prévu par l'article R230-1, il a pour but de matérialiser la démarche de prévention de l'entreprise : identification et hiérarchisation des dangers, plan d'actions. Ce sera le premier document demandé par le juge en cas de plainte. L'impossibilité de le présenter, la légèreté de son contenu ou encore l'absence de mise à jour représente le motif le plus sérieux pour une qualification en circonstance aggravante ou en faute inexcusable de l'employeur.

Pièce centrale du dispositif, il est donc tout autant un outil de prévention d'accident du travail que de prévention juridique.

L'employeur doit s'assurer de sa réalisation, de son suivi et se tenir au courant de l'évolution du plan d'actions afin de donner suite aux actions prioritaires.

### Formation sécurité

Imposée par l'article L 231-3-1 elle doit être systématique, suivre une trame rigoureuse et dispensée par un employé compétent. La preuve doit être apportée par une fiche contresignée et faisant référence au contenu de cette formation, en particulier :

- La lecture de la partie du règlement intérieur concernant les règles de sécurité,
- Le droit de retrait (article L231-8),
- La nécessité de suivre une nouvelle formation en cas de changement de poste.

### Instances représentatives du personnel (IRP)

Il s'agit des délégués du personnel et du CHSCT. Le non respect des dispositions relatives aux IRP constituant un délit d'entrave (circonstance aggravante), l'employeur s'assure qu'elles fonctionnent correctement (élections, réunions, etc.) et que leurs remarques sont prises en compte et traitées dans le cadre du document unique par exemple.

### Organismes institutionnels

L'employeur veille à entretenir de bonnes relations avec l'Inspection du travail, la CRAM et la Médecine du travail en :

- Respectant les délais d'invitation de leur représentant aux réunions du CHSCT,

- Traitant leurs remarques.

## Organisation

L'employeur met en place une organisation qui assure que les procédures HSCT sont appliquées et que les principales informations remontent jusqu'à lui.

## Systeme de Management de la Sécurité

Il nous paraît évident que l'intégration de ces procédures dans le système de management (par exemple en satisfaisant à la norme 18001) assurera un suivi optimum de la sécurité et développera une culture d'entreprise permettant à tous les acteurs d'en sortir gagnants.

## Comment déléguer ?

Parce qu'il ne peut pas être partout en même temps l'employeur va déléguer une partie de ses pouvoirs à un tiers qui assumera la charge et éventuellement la responsabilité pénale.

Mais bien trop souvent la délégation n'est pas suffisamment formelle et réelle pour être efficace ou du moins reconnue comme telle par le juge.

## Que délègue l'employeur ?

Il délègue sa responsabilité pénale et ses pouvoirs (sanction, investissements).

Autrement dit, on ne délègue pas une responsabilité sans déléguer les pouvoirs réels qui permettent de l'assumer.

## A qui ?

Le délégataire devra connaître la fonction (formation, compétence, etc.), être prévenu des conséquences de ses engagements et être rémunéré en conséquence, au besoin en faisant apparaître à part.

## Sous quelle forme ?

Aucun texte ne définit la délégation. Cependant la forme écrite s'impose et doit faire référence aux sujets listés dans les deux paragraphes précédents.

Cette délégation peut donner des limites à ces pouvoirs (en particulier le montant des sommes autorisées, le secteur concerné, etc.).

Il est souhaitable qu'elle soit jointe à la fiche de poste.

## Conclusion

On rappellera d'abord que bien qu'elles soient rares, ces suites pénales existent. Aussi, plutôt que de prendre des paris risqués, l'employeur n'a aucun intérêt à se soustraire à l'application de la réglementation.

Il veillera surtout à ne pas fermer les yeux sur les problèmes signalés par les instances représentatives du personnel (CHSCT et DP) ainsi que ceux signalés par le Médecin du travail, le contrôleur de la CRAM et l'Inspecteur du travail.

Enfin, la meilleure façon de faire avancer la sécurité est de procéder à l'évaluation des risques professionnels et d'utiliser le Document Unique comme outil de progrès.

## Les points clés

Code du travail

Code pénal

Faute inexcusable de l'employeur

Evaluation des risques professionnels

Document Unique

## Liens utiles

<http://www.legifrance.gouv.fr> : les codes et les arrêts de la Cour de Cassation.

<http://www.inrs.fr> : Institut National de Recherche et de sécurité

[http://www.travail.gouv.fr/sous-dossiers.php3?id\\_rubrique=156&id\\_mot=340](http://www.travail.gouv.fr/sous-dossiers.php3?id_rubrique=156&id_mot=340) : le site « Santé, sécurité au travail du ministère de l'emploi.