

COVID 19 – RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR SYNTHESE

1. RESPONSABILITE CIVILE

1.1. La responsabilité civile et ses sanctions

La responsabilité civile de l'employeur peut être engagée :

- Au titre du contrat de travail (obligation de sécurité) :
 - Défaut de prise en compte d'un risque (non-respect de principes de préventions énoncés par le code du travail) ;
 - Préjudice d'anxiété (crainte de développer une maladie).
- En cas d'accident du travail et maladie professionnelle :
 - Reconnaissance de maladie professionnelle ou d'accident du travail ;
 - Action en reconnaissance de faute inexcusable.

Sanctions :

- Augmentation des cotisations AT/MP (exclusivement patronales) en cas de reconnaissance ;
- Conseil de Prud'hommes (faute contractuelle ou préjudice d'anxiété) : Dommages et intérêts sur la base de préjudices prouvés par les salariés ;
- Tribunal Judiciaire Pôle Social : Dommages et intérêts en cas de reconnaissance de faute inexcusable, sur la base de l'expertise médicale.

1.2. Comment éviter la mise en responsabilité civile ?

Les juridictions analysent la méthodologie respectée par les employeurs :

- Le respect par l'employeur des trois principes directeurs de l'article 4121-1 du Code du travail
 - Mise en œuvre d'actions de prévention des risques professionnels ;*
 - Mener d'actions d'information et de formation ;*
 - Mettre en place d'une organisation et de moyens adaptés*
- Les moyens conformes à l'article L 4121-2 du Code du travail pour y parvenir :
 - 1° *Éviter* les risques ;
 - 2° *Évaluer les risques* qui ne peuvent pas être évités (importance fondamentale de l'évaluation des risques par le biais du DUERP) ;
 - 3° *Combattre les risques à la source ;*
 - 4° *Adapter le travail à l'homme, par la conception des postes de travail, le choix des équipements, des méthodes de travail et de production ;*
 - 5° *Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*
 - 6° *Remplacer ce qui est 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 ;

8° Prendre des mesures de *protection collective* par priorité aux mesures de protection individuelle ;

9° Donner les *instructions appropriées* aux travailleurs.

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 moyens pour y parvenir :
 1. Associer les représentants du personnel quand ils sont en place, les services de médecine du travail,
 2. S'appuyer sur les différentes recommandations qui donnent un support à la démarche de prévention ;
 3. Conserver impérativement la preuve des informations et des actions

2. RESPONSABILITE PENALE

2.1. Responsabilité pénale et ses sanctions

La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée :

- En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (délits d'atteinte involontaire à la personne) ;
- En cas d'exposition à un risque (mise en danger de la vie d'autrui) ;
- En cas de non-respect des nombreuses règles spécifiques imposées en matière d'hygiène et sécurité ;
- En cas de violations des obligations générales de prévention et de sécurité qui pèsent sur l'employeur ;

Le responsable pénal peut être :

- La personne morale ;
et/ou
- Le dirigeant ou son délégué :

Régime de responsabilité en cas d'atteinte involontaire à la personne dans le travail

- La faute simple suffit contre la personne morale (imprudence, négligence, violation d'une règle instaurée par la Loi)
- La faute grave doit être commise par le dirigeant ou le délégué (violation manifestement délibérée d'une règle de sécurité ou faute caractérisée)
- Règles spécifiques COVID 19 pour les dirigeants et délégués : Régime légal d'atténuation de responsabilité au regard des compétences, du pouvoir et des moyens ainsi que la nature de ses missions ou de ses fonctions

Les règles particulières (normes, obligations spécifiques)

Pour ces règles qui sont des infractions dites formelles (le fait de ne pas respecter la règle caractérise l'infraction, peu importe l'intention, l'attitude), une seule recette : la conformité aux règles doit être l'objectif à atteindre.

Les autorités, qui participent à la décision de la poursuite pénale (Parquet, Inspection du travail, Ingénieur CARSAT/CRAMIF) peuvent prendre en compte la rigueur des entreprises dans les démarches de prévention pour limiter leurs actions à des rappels à l'ordre ou engager les poursuites en faisant infliger les sanctions (avec rigueur ou modération selon les efforts qui seront démontrés, les amendes sont des maximums)

Les atteintes involontaires aux personnes

- Pour la personne morale (ou le salarié qui commettrait une faute personnelle), le juge devra rechercher :
 - L'imprudence, le négligence, l'inattention ;
 - Ou le non-respect des règles particulières (supra) afin de vérifier si une faute a été commise par l'employeur au titre de son obligation de sécurité imposée par le Code du travail (non-respect d'une norme, d'une règle, d'un principe : exemple : évaluation des risques, respect des obligations particulières de prévention, formation, conformité du matériel, etc.) ; et le juge va vérifier si l'employeur a fait respecter les règles (exercice du pouvoir disciplinaire si nécessaire)
- Pour le dirigeant ou son délégataire dans l'exercice de ses fonctions, le juge devra chercher :
 - Violation manifeste de se soustraire à une obligation imposée par la Loi ou le règlement ;
 - La faute caractérisée.

Les sanctions

- Pour la violation des règles spécifiques, des peines contraventionnelles ou délictuelles
 - Contravention de 4^{ème} et 5^{ème} Classe : 450€/1500€ (x5 pour les personnes morales)
 - Délit : Minimum 3750€ (x5 pour les personnes morales)
 - Non-respect des règles de sécurité imposées par le Code du Travail : 10 000 € par salarié exposé (x5 pour les personnes morales)
- Pour les atteintes involontaires aux personnes
 - 15 000 € à 75 000 € selon la gravité selon des blessures (ou décès) (x5 pour les personnes morales)
 - Et 1 an à 5 ans d'emprisonnement selon la gravité des blessures (ou décès)

2.2. Comment éviter la mise en responsabilité pénale ?

- Pour les infractions spécifiques (techniques) : Seul le respect de la norme permet d'éviter la sanction
- Pour les atteintes involontaires à la personne, le juge va apprécier :

1. La démarche de l'employeur dans la prévention, selon les règles du Code du travail (L.4121-1 et suivants du Code du travail) ;

2. Le respect des règles de prévention spécifiques ;

3. La formation/information des salariés ;

4. Le suivi des règles instaurées (surveillance du respect des mesures de sécurité instaurées, le cas échéant par l'exercice du pouvoir disciplinaire).