

Sécurité des salariés : l'employeur face à sa responsabilité

11/05/2020



Alors que certaines entreprises rouvrent leurs locaux, les employeurs s'inquiètent. Les mesures prévues pour limiter les risques de contamination seront-elles suffisantes ? Et leur permettront-elles de se prémunir des contentieux en cas de contamination d'un salarié ? Les risques juridiques sont réels, même s'ils restent aujourd'hui difficiles à cerner.

A l'heure où les services RH échaudent leurs plans de sortie de confinement, la question des risques pour la santé des salariés est centrale. En parallèle, celle des risques pour les employeurs, juridiques cette fois, inquiète. Les avocats spécialistes s'attendent à voir bientôt les contentieux se multiplier, à l'instar de celui auquel prend part le géant Amazon, condamné pour avoir mis en place des mesures insuffisantes pour protéger ses salariés.

L'employeur est tenu à un devoir de prévention envers ses salariés. Il doit connaître les risques auxquels ils sont exposés, mettre en place les mesures pour les protéger puis veiller à adapter ces mesures si les circonstances changent.

Dans le contexte actuel, cela signifie que les employeurs doivent mettre à jour leur document unique d'évaluation des risques et déterminer, en fonction de cette évaluation, les mesures de prévention les plus pertinentes. Le tout en associant à leurs décisions les représentants du personnel et les services de santé au travail. C'est donc à l'employeur d'estimer l'ampleur des mesures à mettre en place dans son entreprise pour protéger les salariés de la contamination. Si ces mesures sont insuffisantes, il pourra être sanctionné.

Cas par cas

Le premier risque auquel les employeurs seraient confrontés est celui de la faute inexcusable. Un juge peut sanctionner l'employeur s'il estime que ce dernier connaissait ou aurait dû connaître le risque auquel son salarié était exposé, et qu'il n'a pas adopté de mesures suffisantes pour empêcher qu'il ne tombe malade. Avec, en cas de condamnation, de sévères dommages-intérêts à verser au salarié concerné. Dans sa fiche pratique sur l'obligation de sécurité, le ministère du travail se veut rassurant, estimant qu'il "n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques, mais de les éviter le plus possible".

👉
Votre avis



Mais alors, quand peut-on estimer que les mesures mises en place sont suffisantes ? Un employeur pourra-t-il par exemple être poursuivi s'il s'est contenté de mettre en place les mesures barrières, sans proposer de masques à ses salariés ? "Le port du masque reste aujourd'hui une mesure complémentaire, rassure Leatitia Ternisien, avocate du cabinet Jeantet. La mesure principale que les employeurs doivent absolument mettre en place est la distanciation entre les salariés. Ce n'est que si cette distance ne peut pas être respectée que l'employeur doit mettre à disposition des masques". A l'employeur d'estimer convenablement les risques que courent ses salariés dans la pratique de leur activité. En cas de contentieux, la responsabilité de l'employeur sera évaluée par les juges au cas par cas, en fonction de la situation : nature de l'activité, niveau d'exposition au risque, compétences du salarié concerné, instructions ayant été données, etc. L'employeur pourra s'exonérer de sa responsabilité en prouvant que les mesures de prévention nécessaires ont été mises en oeuvre.

"Le salarié a également ses responsabilités, rappelle Eva Kopelman, avocate du cabinet Jeantet. Le code du travail impose à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de la formation reçue et de ses possibilités, de sa propre santé et de celle des autres". Cela signifie que l'employeur pourra sanctionner le salarié qui ne respecte pas les règles. En revanche, cette règle n'exonère pas l'employeur de sa propre responsabilité vis-à-vis de ses salariés.

Mise en danger de la vie d'autrui ?

La légèreté des mesures prises par l'employeur peut aussi exposer ce dernier au risque pénal. Le délit de mise en danger de la vie d'autrui, puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende, peut s'appliquer en cas d'exposition des salariés au Covid-19. Cette qualification implique que l'employeur ait, par son imprudence, exposé directement son salarié à "un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente" (*article 223-1 du code pénal*). Une qualification toutefois loin d'être évidente dans la situation actuelle, selon Hortense Béthune, avocate du cabinet Jeantet. "Le lien de causalité entre la maladie et l'exposition sur le lieu de travail pose des difficultés évidentes. Il sera particulièrement compliqué de déterminer avec certitude l'origine de la contamination du salarié". Par ailleurs, la mise en danger de la vie d'autrui suppose que l'employeur ait violé par son imprudence une règle de droit. Là encore, le risque pour l'employeur est incertain. "Aucune infraction nouvelle n'a été créée pour sanctionner spécifiquement l'absence de mesures de protection pour cette épidémie. Seules les fiches pratiques mises à disposition par le ministère sont à notre sens suffisamment précises, mais elles n'ont aucune valeur contraignante pour les entreprises."

La question de cette responsabilité a fait l'objet de vifs débats législatifs ces derniers jours lors des discussions sur le projet de loi de prorogation de l'état d'urgence sanitaire. Contre l'avis du gouvernement, le Sénat a adopté un régime spécial exonérant de leur responsabilité pénale les employeurs, élus locaux et fonctionnaires ayant la charge de prendre des mesures de déconfinement. Une mesure retirée toutefois du texte lors de son passage devant l'Assemblée nationale en fin de semaine dernière. La version finale du texte confirme que les autorités locales et employeurs pourront être incriminés du délit de mise en danger de la vie d'autrui. Les circonstances particulières de l'état de crise sont cependant reconnues : les juges tiendront



compte "des compétences, du pouvoir et des moyens dont disposait l'auteur des faits dans la situation de crise", ainsi que de la nature de ses missions et de ses fonctions. Le projet de loi a été adopté définitivement samedi.

Laurie Mahé Desportes

Ecrit par

Laurie Mahé Desportes

Autres articles de l'édition

- Télétravail : le ministère du travail actualise son questions-réponses
- Forfait vélo : le décret de la loi mobilité durable est paru
- CDD, activité partielle, prêt de main d'oeuvre, titres-restaurants : le gouvernement prépare une nouvelle série d'ordonnances
- Covid-19 : le Medef plaide pour une aide spécifique de l'Agirc-Arrco aux salariés et dirigeants mandataires les plus touchés
- PSA veut pérenniser le télétravail
- [Infographie] Le nombre de demandes d'activité partielle stagne à 1,2 million
- Post-confinement : un dirigeant sur deux favorable à un nouveau contrat social
- Transports en Ile-de-France : les salariés devront se munir d'une attestation employeur

