

LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR	2
<i>Section 1 : La responsabilité civile</i>	2
<i>Section 2 : La responsabilité pénale de l'employeur</i>	2
<i>Section 3 : La responsabilité liée au contrat de travail : l'imputabilité de la rupture</i>	6

LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

L'employeur a une obligation de sécurité envers tous ses salariés. Il s'agit là d'une obligation de résultat, c'est-à-dire qu'il est tenu de parvenir à ce résultat, peu importe tous ses efforts (voir 1ère partie)

Si le risque se réalise, l'employeur a donc manqué cette obligation. D'un point de vue juridique, il est donc normal qu'il soit reconnu responsable.

Il convient toutefois de distinguer la responsabilité civile, laquelle fait l'objet d'un régime dérogatoire prévu par le Code de la Sécurité sociale, et la responsabilité pénale, qui obéit aux règles pénales de droit commun.

SECTION 1 : LA RESPONSABILITÉ CIVILE

Le droit commun des obligations distingue deux types de responsabilités civiles : la responsabilité contractuelle, issue de l'inexécution ou de la mauvaise exécution d'un contrat (ou « acte juridique ») par l'une des parties, et la responsabilité délictuelle, issue d'une faute (ou « fait juridique ») commise par la personne responsable.

La relation de travail est bel et bien régie par un contrat de travail qui obéit à des règles dérogatoires du droit contractuel commun sur beaucoup de points. Ces règles dérogatoires sont codifiées pour la plupart dans le Code du travail.

L'employeur qui manque à son obligation de sécurité de résultat commet une faute dans l'exécution du contrat. Il devrait donc engager sa responsabilité personnelle vis-à-vis du salarié qui a subi un préjudice du fait de ce manquement.

Mais le Code de la Sécurité sociale a organisé un système de réparation de ce type de préjudices en mutualisant la gestion des risques professionnels.

Par le biais des cotisations d'accident du travail, les employeurs financent ainsi la prise en charge par la collectivité des accidents de travail, des maladies professionnelles et des accidents de trajet.

La responsabilité propre de l'employeur pourra toutefois être engagée si la faute inexcusable est retenue à son encontre.

Mais là encore, il s'agit d'un système réglementé par le Code de la Sécurité sociale, qui exonère l'employeur de toute responsabilité civile directe (dommages intérêts) à l'encontre de la victime.

SECTION 2 : LA RESPONSABILITÉ PÉNALE DE L'EMPLOYEUR

A) Différentes infractions possibles et sanctions attachées

Il existe trois types d'infraction pénale, classée de la moins grave à la plus grave :

- la contravention (divisées en 5 classes, la 5ème classe étant la plus grave), dont le contentieux se déroule devant le Tribunal de police
- le délit, dont le contentieux se déroule devant le Tribunal correctionnel
- le crime, dont le contentieux se déroule devant la Cour d'assises

En matière d'hygiène et de sécurité du travail, les infractions susceptibles d'être commises ont deux fondements possibles :

- les manquements aux règles d'hygiène et de sécurité édictées par le Code du travail
- les homicides et les blessures involontaires et la mise en danger d'autrui réprimés par le Code pénal en cas d'accident du travail

Il existe un domaine commun à ces deux catégories d'infractions puisqu'il est assez fréquent que l'inobservation d'une prescription concernant la sécurité du travail soit à l'origine d'un accident.

Dans un tel cas la responsabilité du prévenu se trouvera engagée à la fois sur le terrain du Code pénal et sur le terrain du Code du travail.

Mais il peut y avoir une application séparée de ces deux législations. Ainsi une violation de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité qui n'a pas entraîné d'accident du travail n'est sanctionnable que sur la base du Code du travail.

Un accident qui a son origine dans une imprudence ou une négligence ne verra s'appliquer que les seules dispositions du Code pénal.

Sur le terrain du Code du travail, la responsabilité est alternative c'est-à-dire que la responsabilité d'une seule personne, le chef d'entreprise ou son délégataire, sera engagée alors qu'avec le code pénal elle est cumulative et permet de condamner toutes les personnes qui ont commis une faute en relation avec le dommage.

1) Les manquements aux règles d'hygiène et de sécurité édictées par le Code du travail

Afin d'éviter une énumération fastidieuse des prescriptions du Code du travail sanctionnables pénalement, seuls les articles prévoyant la responsabilité de l'employeur seront cités, à charge pour le lecteur de se reporter aux articles qui y sont cités.

Le non respect de certaines obligations constitue un délit.

Il s'agit de celles citées aux *articles L4741-1 et L4741-9* du code du travail qui disposent :

Est puni d'une amende de 3 750 €, le fait pour l'employeur ou le préposé de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions suivantes et celles des décrets en Conseil d'État pris pour leur application : 1° Titres premier, III et IV ainsi que chapitre III et section 2 du chapitre IV et chapitre III du titre V du livre premier ; 2° Titre II du livre II ; 3° Livre III ; 4° Livre IV ; 5° Titre premier, chapitres III et IV du titre III et titre IV du livre V ; 6° Chapitre II du titre II du présent livre. La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 9 000 €. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions relevées dans le procès-verbal prévu à l'Article L8113-7. (article L4741-1)

Est puni d'une amende de 3 750 €, le fait pour toute personne autre que celles mentionnées à l'Article L4741-1, de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions des articles L. 4311-1 à L. 4311-4, L. 4314-1, L. 4321-2, L. 4321-3, L. 4411-1 à L. 4411-6, L. 4451-1 et L. 4451-2 et celles des décrets en Conseil d'État pris pour leur application. La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 9 000 €. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions relevées dans le procès-verbal mentionné à l'Article

L8113-7. (article L4741-9)

Les autres sanctions prévues par le Code du travail sont des contraventions de 5ème classe. Elles figurent aux articles suivants :

- Les *articles R4743-1 , R4743-3 , R4743-4 et R6226-5* du code du travail qui renvoient aux prescriptions des articles *L4152-1* et suivants (dispositions particulières applicables aux femmes enceintes ou venant d'accoucher) et *L4153-1* et suivants (dispositions particulières applicables aux jeunes travailleurs) ainsi que des règlements pris pour leur exécution.
- *L'article R4741-2* du Code du travail qui condamne le non respect du délai prévu à *l'article R4721-2* (délai qui ne peut être inférieur à quatre jours ouvrables) en cas de mise en demeure au titre de *l'article L4721-1* . Il s'agit de la mise en demeure émanant du directeur départemental du travail suite à un rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse résultant d'une infraction aux dispositions des *articles L4221-1* (obligation de tenir les établissements dans un état de propreté et dans des bonnes conditions d'hygiène, de sécurité et de salubrité) et *L4221-1* (obligation d'assurer la sécurité des travailleurs).
- Les *articles R4741-4 et R4741-5* du Code du travail qui condamnent un certain nombre de comportements, notamment celui du maître d'ouvrage qui, en méconnaissance de *l'article L4532-12* , n'a pas fait mentionner dans les contrats l'obligation de participer à un collège inter-entreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail. Cette obligation s'impose, en vertu de *l'article L4532-10* , lorsque le nombre des entreprises, travailleurs indépendants et entreprises sous-traitantes inclus, et l'effectif des travailleurs dépassent des seuils fixés par décret en Conseil d'État.

2) Les infractions par le Code pénal (homicides et blessures involontaires, et mise en danger)

- **L'atteinte involontaire à la vie et à l'intégrité physique des personnes.** Cette infraction est appliquée lorsqu'un accident du travail s'est produit. Le dommage résultant de cet accident pouvant être plus ou moins grave, la répression va être fonction de la gravité du dommage. Selon les cas, c'est un délit ou une contravention qui sera imputé à l'agent. Le fait que le dommage causé n'ait pas été voulu, notamment en cas de décès de la victime, explique que l'on ne retrouve pas de crimes en matière d'hygiène et de sécurité.

Cette infraction peut, selon les cas, constituer un délit (articles *221-6 , 222-19* ou *222-20* du Code pénal) ou une contravention (articles *R622-1 , R625-2* ou *R625-3* du Code pénal).

- **Le délit de risques causés à autrui.** Ici, c'est le fait d'exposer sciemment autrui à un dommage qui est pénalement sanctionné, il n'est pas nécessaire qu'un accident du travail se soit produit (*article 223-1* du Code pénal)

B) Traitement pénal des infractions

1) Responsabilité des personnes physiques et/ou morales

a) Responsabilité pénale du chef d'entreprise

Il existe des infractions pour lesquelles la loi ne précise pas quelles personnes peuvent être poursuivies (c'est le cas des délits d'entrave).

En théorie d'autres personnes que le chef d'entreprise pourraient donc être sanctionnées mais dans la plupart des cas c'est ce dernier qui voit sa responsabilité engagée.

Il peut toutefois s'exonérer s'il a valablement délégué ses pouvoirs à l'un de ses subordonnés. C'est alors ce dernier (le délégataire) qui engagera sa responsabilité.

Selon l'article 121-1 du Code pénal la responsabilité pénale est une responsabilité pour faute personnelle. Les règles suivies en matière de sécurité du travail semblaient ne pas respecter ce principe dans la mesure où, le salarié ayant matériellement commis le manquement, le chef d'entreprise en est déclaré pénalement responsable.

Une telle solution pouvait être analysée comme une hypothèse de responsabilité pénale du fait d'autrui. Ce n'est pas le cas et il y a bien une faute personnelle du chef d'entreprise.

Le plus souvent il s'agit d'une faute de surveillance : il n'a pas suffisamment veillé, par lui-même ou le biais d'une délégation, au respect des normes de sécurité dans son entreprise.

b) Responsabilité pénale de la personne morale

La possibilité d'engager la responsabilité pénale des personnes morales est prévue par l'article 121-2 du Code pénal.

Du fait des particularités inhérentes aux personnes morales, êtres abstraits qui, par exemple, ne sont pas en mesure de commettre matériellement une infraction, leur responsabilité pénale répond à des conditions différentes de celle des personnes physiques.

Le Code pénal de 1992 avait consacré le principe de spécialité : alors que les personnes physiques (le chef d'entreprise par exemple) pouvaient être déclarées responsables de toutes les infractions qui existent, les personnes morales, au contraire, n'engageaient leur responsabilité pénale que pour les infractions qui prévoyaient expressément cette possibilité.

La loi du 9 mars 2004, entrée en vigueur le 31 décembre 2005 (d'application non rétroactive car plus sévère), a changé cette situation. Désormais, toutes les infractions commises à partir du 1er janvier 2006 (hormis certains délits en matière de presse) peuvent être imputées aux personnes morales.

La personne morale, n'existant pas physiquement, ne peut elle-même commettre une infraction.

Aux termes de l'article 121-2 du Code pénal, la responsabilité pénale d'une personne morale ne peut être retenue, que si l'infraction a été commise par l'un de ses organes ou de ses représentants ayant agi pour le compte de la personne morale (Cass. Soc., 07-41380).

2) Cumul d'infractions et de sanctions

La notion de concours d'infractions recouvre deux situations différentes :

- la situation où par un acte matériel unique le délinquant contrevient à plusieurs dispositions pénales. Ainsi l'employeur qui méconnaît une norme de sécurité et provoque ainsi un accident mortel. Lorsque les textes méconnus protègent des valeurs différentes, les juges prononcent autant de déclarations de culpabilité et l'individu est considéré comme ayant commis plusieurs infractions
- une personne commet successivement plusieurs infractions matériellement distinctes.
Par exemple tel jour un manquement aux règles de sécurité puis le lendemain une infraction aux règles du repos dominical

Si plusieurs infractions sont commises, les peines prononcées pour chacune ne peuvent se cumuler. *L'article 132-3* du Code pénal prévoit en effet que ne devront être appliquées que les peines de nature différente dont le quantum est le plus élevé.

Les amendes contraventionnelles se cumulent entre elles sans qu'il y ait à respecter le maximum légal prévu pour la contravention la plus fortement sanctionnée.

Ce cumul est illimité et il y aura d'autant d'amendes qu'il y aura de contraventions constatées.

Les amendes contraventionnelles se cumulent avec les amendes prévues pour des délits en concours, sauf si le délit et la contravention visent à défendre les mêmes valeurs (par exemple l'intégrité physique de la personne).

Exemple : Un employeur est reconnu coupable de trois infractions toutes différentes. Il est condamné à 1 an d'emprisonnement et 40 000€ d'amende pour un premier délit, 2 ans d'emprisonnement, 25 000€ d'amende et la publication de la décision dans la presse pour un second délit, et 10000€ d'amende pour une contravention.

Le juge pourra donc le condamner à 2 ans de prison, une amende de 50 000€ (40 000 + 10 000), et la publication de la décision dans la presse.

3) Prescription

La prescription de la peine signifie qu'une peine, lorsqu'elle n'a pas été mise à exécution dans un certain délai à compter de la commission de l'infraction, ne peut plus être exécutée.

Le délai de prescription de la peine est de 20 ans pour les peines prononcées pour un crime, 5 ans pour un délit et 3 ans pour une contravention.

Toutefois la condamnation elle-même subsiste et demeure inscrite au casier judiciaire. Elle pourra servir de premier terme à la récidive ou encore elle pourra faire obstacle à l'octroi d'un sursis.

SECTION 3 : LA RESPONSABILITÉ LIÉE AU CONTRAT DE TRAVAIL : L'IMPUTABILITÉ DE LA RUPTURE

Si un risque professionnel survient, c'est que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité de résultat. Le dommage ainsi causé est alors considéré comme un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Plus le manquement en question est important, plus l'employeur verra sa responsabilité engagée, par le biais de la responsabilité civile indirecte (régime particulier de la faute inexcusable), ou de la responsabilité pénale.

Il s'expose aussi à être reconnu responsable de la rupture consécutive à ce manquement.

Bien évidemment, plus il aura été respectueux de ses obligations, voire sera allé au-delà de ce qui lui est imposé par le droit, plus le juge sera enclin à l'exonérer de toute responsabilité.