

LIVRE BLANC

Les obligations de l'employeur en santé sécurité au travail



Juillet 2022



INTRODUCTION

L'employeur se doit de respecter la réglementation en matière de prévention et de sécurité.

L'**obligation de sécurité de l'employeur** va plus loin que le seul respect de la réglementation. Il doit, en effet, prendre toutes les mesures de précaution qu'exige la prudence, même en l'absence de règlement.

Cette obligation générale de sécurité s'impose à l'employeur quelle que soit la qualification des salariés et quelle que soit leur expérience.

SOMMAIRE

1.	L'obligation de sécurité de l'employeur	4
1.1.	L'évaluation des risques professionnels	4
1.2.	La prévention des risques.....	5
1.3.	Tableau de synthèse des principales obligations de l'employeur.....	7
2.	Les sanctions des manquements à l'obligation de sécurité	10
2.1.	Les peines prévues par le Code du travail	10
2.2.	Les peines prévues par le Code pénal	10
3.	L'exonération de responsabilité pénale de l'employeur	12
3.1.	L'attitude du salarié victime	12
3.2.	L'erreur de droit	12
3.3.	La contrainte ou la force majeure	12
3.4.	L'absence de faute ou la faute d'un tiers	13
4.	Conclusion	14

1. L'obligation de sécurité de l'employeur

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (C. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-2).

Cette obligation de prévention vise l'ensemble des risques physiques mais également les risques psychosociaux.

Les juges ont dans un premier temps retenu une obligation de sécurité à l'égard de l'employeur. Ils considéraient que tout manquement à cette obligation de sécurité de résultat était caractérisé par une faute inexcusable à l'égard de l'employeur qui avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qui n'avait pas pris les mesures de prévention ou de protection nécessaire pour l'en préserver. **La condamnation de l'employeur était systématique** et la conséquence directe de la survenue du risque.

Cette jurisprudence a été infléchie, et la condamnation de l'employeur n'est plus systématique. Il peut **s'exonérer de sa responsabilité dès qu'il démontre avoir effectivement mis en place des actions de prévention** (Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444, Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702).

L'obligation pesant sur l'employeur s'analyse désormais en une obligation de moyens renforcés. Ainsi, l'employeur qui n'est pas en mesure de montrer qu'il a réfléchi et mis en œuvre toutes les mesures permettant de faire cesser les risques peut être condamné pour manquement à l'obligation de sécurité (Cass. soc., 27 juin 2018, n° 16-22.622).

Attention

Cette évolution jurisprudentielle ne doit pas faire oublier aux employeurs l'étendue de leur responsabilité en matière de santé et de sécurité au travail. L'employeur est toujours présumé responsable dès qu'un accident ou une maladie professionnelle touche l'un de ses salariés. Il lui appartient de prouver qu'il a tout mis en œuvre pour éviter la survenue des risques.

Étant une obligation préventive à la charge de l'employeur, son non-respect peut être sanctionné avant même que le dommage ne soit réalisé (Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 09-65.103).

1.1. L'évaluation des risques professionnels

Une évaluation des risques professionnels doit comporter :

- un inventaire des dangers ;
- une appréciation des risques professionnels d'exposition des salariés à ces dangers en termes de fréquence et de gravité.

L'évaluation à priori des risques pour la santé et la sécurité auxquels sont exposés les salariés constitue un préalable à la définition des actions de prévention.

La démarche d'évaluation doit permettre de comprendre et de traiter l'ensemble des risques professionnels ; dans cette optique, il importe qu'elle repose sur une approche globale et pluridisciplinaire, c'est-à-dire à la fois technique, médicale et organisationnelle (circulaire DRT 2002-6, du 18 avril 2002).

Tous les risques pour la santé et la sécurité des salariés doivent être évalués. L'employeur doit rechercher les risques au regard des professions et de l'environnement du travail de ses salariés. L'évaluation des risques comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail en fonction des différentes activités de l'établissement. Ainsi, les risques pour la santé et la sécurité des salariés peuvent résulter de l'exposition à des agents physiques (vibrations, bruit, etc.), chimiques (poussières, solvants, etc.), infectieux (déchets, eaux usées, etc.) ou encore à des contraintes particulières (travail au froid, travail de nuit, manutention manuelle, etc.).

L'employeur doit également évaluer les risques professionnels en prenant en compte les risques liés aux agissements sexistes (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels).

Notez-le

La notion d'unité de travail s'entend largement concernant l'évaluation des risques professionnels. Elle doit permettre de recouvrir des situations très différentes d'organisation du travail. Il peut s'agir d'un poste de travail isolé mais également de plusieurs types de postes ou de situations de travail présentant les mêmes caractéristiques. La notion d'unité de travail ne doit pas s'entendre uniquement d'un point de vue géographique, au contraire elle peut couvrir des lieux différents. Plusieurs critères doivent être pris en compte pour définir une unité de travail cohérente : un critère géographique, mais aussi un critère de métier ou de poste et enfin le degré d'autonomie.

Cette évaluation doit intervenir dans :

- le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances et préparations chimiques ;
- l'aménagement et le réaménagement des lieux de travail et des installations ;
- la définition des postes de travail (C. trav., art. L. 4121-3).

Les résultats de cette évaluation doivent être transcrits et mis à jour dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (C. trav., art. R. 4121-1).

L'inventaire des dangers doit se faire au niveau du métier ou de la tâche prescrite, alors que l'évaluation des risques doit être faite au niveau du poste de travail (caractéristiques, environnement).

L'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est obligatoire. C'est la pierre angulaire de la politique de prévention. Il recense l'ensemble des risques existants au sein de l'entreprise et les moyens mis en œuvre pour les supprimer ou les réduire. Constamment tenu à jour, il se veut une photographie des risques professionnels au sein de l'entreprise. Tout employeur y est tenu, quel que soit le nombre de salariés, et ce, même en l'absence de preuve d'un risque professionnel.

Ce qu'en disent les juges

L'employeur qui omet d'établir le document unique doit indemniser ses salariés, même en l'absence de risque particulier (Cass. soc., 8 juillet 2014, n° 13-15.470).

Une évaluation des risques peut être conduite de façon centralisée et commune à tous les établissements, les mesures étant ensuite rapportées au niveau local (Cass. soc., 20 novembre 2013, n° 12-17.240).

Toutefois, le salarié souhaitant obtenir une indemnisation pour défaut de document unique doit prouver l'existence d'un préjudice (Cass. soc., 25 septembre 2019, n° 17-22.224).

1.2. La prévention des risques

À la suite de l'évaluation des risques, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses collaborateurs.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

La loi du 2 août 2021 a modifié les dispositions de l'article L. 2312-5 du Code du travail. Depuis le 31 mars 2022, il est expressément demandé à l'employeur de présenter la liste des actions de prévention et de protection définie dans le document unique.

Effectif de l'entreprise	Type de mesure à mettre en œuvre	Liste des actions	Consultation du CSE
Entreprises de moins de 50 salariés	Définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.	Liste des actions devant être consignée dans le DUERP et ses mises à jour.	Liste devant être présentée au CSE.
Entreprises d'au moins 50 salariés	Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.	Liste détaillée des mesures pouvant être prises au cours de l'année à venir, qui comprend des mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que pour chaque mesure les conditions d'exécution, les indicateurs de résultat, l'estimation des coûts. Ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées. Calendrier de mise en place.	Programme devant être présenté au CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Ces mesures de prévention doivent être :

- intégrées dans l'ensemble de l'entreprise et à tous les niveaux d'encadrement ;
- adaptées pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes (C. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-3).

Notez-le

L'organisation internationale de normalisation (ISO) dans le cadre de la norme ISO 45001 relative aux systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail, a établi un cadre de référence pour l'amélioration de la sécurité des travailleurs, la réduction des risques sur leur lieu de travail et la mise en place de conditions de travail optimales. Elle se base sur d'autres normes telles que la norme OHSAS 18001 et le référentiel ILO-OSH 2001 élaboré par le Bureau international du travail.

Au titre des actions de prévention des risques professionnels, l'employeur doit s'assurer de la surveillance médicale de ses salariés et respecter les dispositions légales relatives à l'organisation du suivi médical.

Ce qu'en disent les juges

L'obligation de sécurité implique également de prendre en compte rapidement toutes les préconisations du médecin du travail (Cass. soc., 27 septembre 2017, n° 15-28.605).

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé et de prévention au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître

les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (C. trav., art. L. 4624-1). Ces préconisations peuvent également porter sur un risque collectif, conformément à l'article L. 4624-3 du Code du travail.

Exemple

La Cour de cassation a considéré que le refus réitéré de l'employeur de suivre les préconisations du médecin du travail concernant une salariée apte avec réserves était un manquement à son obligation de sécurité et constituait en l'espèce un harcèlement moral (Cass. soc., 7 janvier 2015, n° 13-17.602). L'employeur qui est informé des préconisations du médecin du travail en matière d'aménagement du poste de travail du salarié et qui ne les met pas en œuvre manque à son obligation de sécurité et peut être condamné à verser des dommages et intérêts (Cass. soc., 27 septembre 2017, n° 15-28.605). Par ailleurs, les absences du salarié pour maladie et la méconnaissance des préconisations du médecin du travail ayant contribué à la dégradation de l'état de santé du salarié ne peuvent pas être invoquées dans le cadre d'un licenciement pour désorganisation de l'entreprise (Cass. soc., 14 juin 2016, n° 14-27.994). Dans le même sens, les juges considèrent que l'inspection du travail doit refuser d'autoriser le licenciement d'un salarié protégé dès lors qu'elle constate que l'employeur, en faisant obstacle à l'exercice du mandat, a contribué à la dégradation de son état de santé (CE, 21 septembre 2016, n° 396887). Enfin, dès lors que le médecin du travail a délivré un avis au terme duquel le salarié est déclaré apte à une reprise à mi-temps thérapeutique, l'employeur ne peut pas refuser le retour en poste et dispenser le salarié de travailler (Cass. soc., 13 mai 2015, n° 13-28.792).

L'employeur qui ne respecte pas l'avis du médecin du travail interdisant d'affecter le salarié à certaines tâches manque à son obligation de sécurité. Il ne peut dès lors pas licencier le salarié victime d'un nouvel accident pour inaptitude et impossibilité de reclassement (Cass. soc., 11 mars 2009, n° 07-44.816).

1.3. Tableau de synthèse des principales obligations de l'employeur

L'employeur est titulaire d'une obligation de sécurité de résultat très large, de laquelle découlent un grand nombre d'obligations. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il doit pouvoir démontrer qu'il avait mis en œuvre toutes les mesures nécessaires à la prévention des risques.

Principales obligations	Applications
Principes généraux de prévention	Il s'agit : – d'éviter les risques ; – d'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, de combattre les risques à la source ; – d'adapter le travail à l'homme et non l'inverse ; – de tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; – de remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas ou moins dangereux ; – de planifier la prévention ; – de donner aux mesures de protection collective la priorité sur les mesures de protection individuelle ; – de donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Protection et prévention des risques professionnels de l'entreprise	Tout employeur doit désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (en support du rôle du médecin du travail).
Évaluation des risques professionnels (EVRP)	Tout employeur doit réaliser un inventaire et une évaluation des risques et consigner ces informations dans un « document unique », qui doit être régulièrement mis à jour. L'EVRP consiste en une identification des risques, une classification des dangers, et dans la mise en œuvre d'actions de prévention.
Formation générale et renforcée à la sécurité	Tout chef d'établissement doit organiser une formation « pratique et appropriée » des travailleurs à la sécurité. L'employeur doit aussi dispenser une formation renforcée aux salariés sous CDD ou sous contrats de travail temporaire affectés à des postes de travail (dont il doit établir la liste) présentant des risques particuliers pour leur santé et leur sécurité.
Équipements de travail	Les salariés doivent être formés à l'utilisation des équipements de travail mis à leur disposition par l'employeur, qui doivent être conformes et vérifiés régulièrement. Depuis le 31 mars 2022, les règles relatives à la conception, à la fabrication et à la mise sur le marché des EPI sont renforcées (amende de 1500 €, sauf opérateur économique qui se sert des EPI pour son propre usage).
Entreprises extérieures	L'employeur doit coordonner l'activité de ses salariés et l'activité des salariés d'entreprises extérieures présents sur le lieu de travail (élaboration d'un plan de prévention). – salariés extérieurs : la prévention des risques peut être assurée conjointement par les SPST de l'entreprise utilisatrice et de celle des salariés, sous convention entre les 2 SPST, sous conditions : • caractère permanent de l'intervention dans l'entreprise ; • ou atteinte d'au moins 400 heures sur 12 mois (ou moins) et exposition à des risques particuliers (amiante, plomb, etc.). – intérimaires : le SPST de l'entreprise utilisatrice peut assurer leur suivi, sous convention avec l'ETT, sans autres conditions. À titre expérimental pendant 3 ans, ils peuvent bénéficier d'une prévention collective du SPST avant l'affectation au poste ou en cours de mission, lorsqu'ils sont exposés aux mêmes risques.
Bruit	L'employeur doit réduire le bruit au niveau le plus bas raisonnablement possible, compte tenu de l'état des techniques. Il procède à une estimation et une mesure du bruit, pour identifier les travailleurs exposés à un fond sonore dépassant le seuil de 85 décibels (dB) ou 135 dB en pression acoustique de crête.
Ambiance thermique/ Aération	L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries. Il doit aussi renouveler l'air, de façon à ce que l'atmosphère soit maintenue dans un état de sûreté propre à préserver la santé des travailleurs. En cas de canicule, il doit mettre en place une organisation adaptée (reportez-vous à la rubrique « Notre conseil »).
Installations sanitaires /Salle de restauration /Salle d'allaitement	L'employeur a l'obligation d'installer des vestiaires collectifs et des lavabos dans un local spécial, isolé des locaux de travail ou de stockage et à proximité du passage des salariés. Il doit également mettre à leur disposition :

	– un simple emplacement de restauration, si l'effectif est inférieur à 50 salariés ; – un local de restauration aménagé, si l'entreprise a au moins 50 salariés, après avis du CSE. L'employeur employant plus de 100 salariées peut être mis en demeure par l'inspection du travail d'installer des locaux dédiés à l'allaitement.
Risques électriques	L'employeur doit développer la protection des travailleurs contre les risques électriques sur les lieux de travail.
Éclairage	Les locaux de travail doivent, autant que possible, disposer d'une lumière naturelle suffisante. Le rapport de niveau d'éclairement en éclairage artificiel dans un même local entre la zone de travail et d'éclairement général doit être compris entre 1 et 5.
Incendie	L'employeur doit mettre en place des moyens de prévention et de lutte contre l'incendie, et prévoir des dégagements suffisants par rapport au nombre de salariés présents dans les locaux.
Risque chimique/ bactériologique	Le chef d'établissement doit évaluer les risques et prendre les mesures adéquates pour limiter l'usage de ces substances par le personnel (équipements collectifs et individuels de protection, établissement de notices pour chaque poste, limitation des agents chimiques, signalisation et contrôle). À effet au 31 mars 2022, l'employeur doit prendre en compte les polyexpositions dont l'effet combiné est nocif (exposition à agent chimique dangereux et à autre risque professionnel, par exemple risque physique, biologique, psychosocial).
Tabac	L'usage du tabac dans les locaux de travail est restreint (risque pour la sécurité et la santé des salariés, pour les matériaux). Il faut donc prendre les mesures nécessaires pour protéger les non-fumeurs ou interdire la consommation de tabac ou le vapotage dans l'entreprise.
Exposition aux facteurs de risques professionnels	L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

2. Les sanctions des manquements à l'obligation de sécurité

Les infractions à la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité des salariés sont celles pour lesquelles les chefs d'entreprise sont le plus couramment poursuivis.

2.1. Les peines prévues par le Code du travail

À titre de peine principale, en cas de manquement aux règles d'hygiène et de sécurité du travail, le chef d'entreprise peut être condamné à une amende de 3750 euros, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions relevées dans le procès-verbal. En cas de récidive, le chef d'entreprise encourt une peine d'emprisonnement de 1 an et une amende de 9000 euros (C. trav., art. L. 4741-9).

Il peut également encourir les peines complémentaires suivantes :

- exécution de travaux de sécurité et de salubrité nécessaires dans un délai maximal de 10 mois ;
- affichage aux portes de l'établissement et publication dans des journaux de la décision ;
- interdiction d'exercer certaines fonctions.

2.2. Les peines prévues par le Code pénal

En cas d'accident du travail, la responsabilité pénale de l'employeur est également recherchée sur le fondement des textes généraux du Code pénal, pour homicide ou coups et blessures involontaires. Selon le Code pénal, les peines sont aggravées en cas de « violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement ».

Les peines sont les suivantes :

- homicide involontaire : 3 ans d'emprisonnement et/ou amende de 45 000 euros. En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité et de prudence imposée par la loi ou le règlement : 5 ans d'emprisonnement et/ou amende de 75 000 euros (C. pén., art. 221-6) ;
- coups et blessures involontaires causant une incapacité totale de travail supérieure à 3 mois : 2 ans d'emprisonnement et/ou amende de 30 000 euros. En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité et de prudence imposée par la loi ou le règlement : 3 ans d'emprisonnement et/ou amende de 45 000 euros (C. pén., art. 222-19) ;
- coups et blessures involontaires causant une incapacité totale de travail de moins de 3 mois par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité et de prudence imposée par la loi ou le règlement : 1 an d'emprisonnement et/ou amende de 15 000 euros (C. pén., art. 222-20) ;
- coups et blessures involontaires sans incapacité de travail : amende de 150 euros, portée à 1500 euros en cas de violation manifestement délibérée (C. pén., art. R. 622-1 et R. 625-3).

Exemple

Une société exploitant un site de stockage de déchets et son directeur ont été condamnés pour délit de mise en danger de la vie d'autrui à la suite d'un incendie, compte tenu du fait que les salariés intervenants portaient des masques de faible autonomie respiratoire (Cass. crim., 5 avril 2011, n° 09-83.277). De même, un employeur ayant exposé ses salariés à des poussières d'amiante et n'ayant pas mis en œuvre les moyens de protection nécessaires peut être condamné pour mise en danger de la vie d'autrui (Cass. crim., 19 avril 2017, n° 16-80.695).

En outre, l'article 223-1 du Code pénal prévoit un délit de « risques causés à autrui » défini comme le fait « d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessure de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement ».

Ce délit est constitué en dehors de tout accident ou dommage. Il est passible de 1 an de prison et 15 000 euros d'amende.

Dès la réalisation du risque, lorsque la mort ou les blessures deviennent une réalité, le délit lié au risque cède la place à d'autres incriminations telles que l'homicide volontaire ou involontaire.

Exemple

La violation manifestement délibérée d'une obligation de sécurité caractérisée par la mise à disposition d'équipements de travaux en hauteur ne préservant pas la sécurité des travailleurs ayant entraîné le décès d'un salarié caractérise le délit d'homicide involontaire (Cass. crim., 28 mars 2017, n° 15-82.305).

3. L'exonération de responsabilité pénale de l'employeur

La responsabilité de l'employeur s'apprécie à la mesure de ses manquements, mais également des précautions qu'il a su prendre afin d'éviter la réalisation du risque, même si celui-ci s'est quand même traduit par un accident.

3.1. L'attitude du salarié victime

Le salarié a l'obligation de se conformer aux instructions de sécurité que son employeur ou son responsable lui donne, ainsi que, le cas échéant, à celles figurant dans le règlement intérieur (C. trav., art. L. 4122-1). Cette obligation s'impose tant pour assurer sa propre sécurité que pour assurer la sécurité de ses collègues de travail, en maîtrisant ses actes et en ne commettant pas d'omissions qui pourraient les compromettre.

Les imprudences ou les fautes d'un salarié victime peuvent justifier, dans certains cas, l'exonération totale de la responsabilité de l'employeur ou conduire à une diminution de la majoration de la peine infligée pour faute inexcusable de l'employeur.

La jurisprudence reste toutefois sévère envers l'employeur. Ainsi, les juges ont refusé de limiter le montant des dommages et intérêts alloués à un salarié inapte au motif que le salarié avait accepté le risque survenu (Cass. soc., 10 février 2016, n° 14-24.350).

Il peut également y avoir concomitance des fautes de la part du salarié victime et de l'employeur. Dans ce cas, le juge opère un arbitrage entre les manquements des uns et les fautes des autres au moment des faits constitutifs pour, éventuellement, partager les responsabilités.

3.2. L'erreur de droit

« N'est pas pénalement responsable la personne qui justifie avoir cru, par une erreur sur le droit qu'elle n'était pas en mesure d'éviter, pouvoir légitimement accomplir l'acte » (C. pén., art. 122-3).

D'une manière générale, les cas pour lesquels l'erreur de droit est reconnue sont rarissimes en matière pénale, et d'autant plus dans ce domaine sensible de la santé et sécurité au travail.

3.3. La contrainte ou la force majeure

La contrainte, ou force majeure, est une force irrésistible qui empêche la personne d'agir librement, c'est-à-dire qui l'oblige à commettre une infraction (C. pén., art. L. 122-2).

L'événement invoqué au titre de la force majeure doit présenter trois caractéristiques :

- être imprévisible ;
- irrésistible ;
- et extérieur à la personne qui l'invoque.

L'absence de l'une de ces trois conditions empêche la reconnaissance de la force majeure et ne permet pas l'exonération de la responsabilité pénale.

Attention

Les difficultés d'application de la réglementation, de même que les coûts liés à l'adaptation des locaux ou du matériel aux exigences en matière de santé et de sécurité au travail sont des motifs inopérants.

3.4. L'absence de faute ou la faute d'un tiers

Le chef d'entreprise est astreint à une obligation générale de sécurité, en vertu de laquelle, au-delà des mesures spécifiques réglementairement obligatoires, il doit prendre les dispositions nécessaires : procéder à l'entretien régulier des machines, assurer leur conformité aux technologies actuelles, ou encore organiser la coordination des services de l'entreprise. Les tribunaux ne retiennent donc que rarement l'absence de faute du chef d'entreprise.

De même, la faute d'un autre salarié, par exemple, y compris la victime de l'accident, n'exonère le chef d'entreprise que si elle est la cause exclusive de l'infraction, en l'absence de toute faute du chef d'entreprise.

Exemple

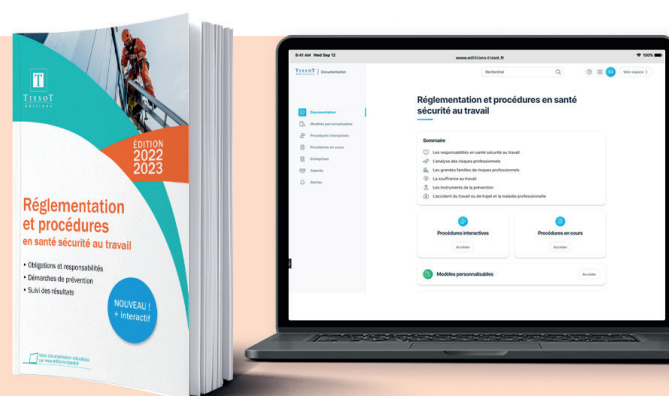
Il n'y a pas de manquement à l'obligation de sécurité (il y a donc absence de faute pour l'employeur) lorsque l'inaptitude physique du salarié a pour seule conséquence son comportement caractérisé par une violence commise à l'encontre d'un collègue de travail (Cass. soc., 1^{er} février 2017, n° 15-24.166). De même, dans une autre affaire, les juges ont écarté la responsabilité pénale de l'employeur suite à un accident exclusivement dû à une négligence du salarié au regard des instructions reçues (Cass. crim., 19 février 2002, n° 01-82.595).

En revanche, les juges ont considéré qu'il importait peu que le salarié victime ait refusé d'utiliser l'équipement de protection individuelle mis en sa possession dès lors que d'autres manquements imputables à l'entreprise et en lien avec la survenue de l'accident du travail ont été relevés (Cass. crim., 25 février 2014, n° 13-80.516). De même, l'employeur commet une faute dès lors qu'il n'a pas mis en place des dispositifs de sécurité suffisants pour éviter les éventuelles imprudences de ses salariés, même lorsque l'accident survient en dehors du temps de travail (Cass. crim., 27 novembre 2001, n° 00-86.968).

4. Conclusion

Toute la réglementation relative à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail trouve son fondement dans le souci constant du législateur de prévenir les risques professionnels que sont les accidents du travail et les maladies professionnelles. En ce sens, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Pour aller plus loin sur le sujet, nous vous conseillons la documentation « **Réglementation et procédures en santé sécurité au travail** » dont sont issues ces recommandations.



Pour aller plus loin

Aux Éditions Tissot nous proposons aussi...



Les documentations



Les supports
de communication
à distribuer ou à afficher



Tissot Information
Juridique par téléphone