

Problématique

A l'heure où une phase de déconfinement progressive commence à être envisagée sur le territoire français, l'une des questions qui se pose est de savoir dans quelle mesure la responsabilité pénale de l'employeur pourrait être engagée, en cas de contamination d'un salarié au coronavirus, à l'occasion de sa mobilisation.

Éléments de langage

Engager sa responsabilité pénale, c'est être tenu responsable d'un fait expressément interdit par la loi et assorti d'une peine.

Le fait que l'employeur engage sa responsabilité pénale implique qu'il soit reconnu auteur d'une infraction pénale.

Pour rappel, une infraction pénale est la transgression d'une règle expressément prévue par la loi et qui la sanctionne d'une peine.

Les graduations classiques de l'obligation de sécurité

L'obligation de sécurité de résultat : Degré le plus fort de l'obligation de sécurité, l'employeur est automatiquement condamné pour manquement à son obligation dès lors que la santé ou la sécurité du salarié se trouverait atteinte.

La jurisprudence de la Cour de cassation adopte cette solution à partir de 2002, ayant pour but d'indemniser les salariés victimes de l'amiante, pour ensuite assouplir sa position.

L'obligation de moyen : *A l'impossible, nul n'est tenu !*

Cet adage bien connu illustre ce qui est attendu de l'employeur, à savoir mettre tous les moyens en œuvre pour garantir la santé/sécurité du salarié. L'employeur peut empêcher que sa responsabilité soit engagée, s'il démontre avoir mis en œuvre différents moyens afin d'éviter ou de limiter tout risque pour la santé et la sécurité de ses salariés.

L'obligation de sécurité spécial Covid-19

Dans le cadre du COVID-19, il paraîtrait compliqué que l'employeur soit tenu de garantir à ses salariés une absence totale d'exposition à tous les risques liés à l'épidémie.

L'existence même des « mesures de distanciation » montre combien le risque est partout.

Selon le ministère du travail, il incombe à l'employeur de :

- Procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer ;
- Déterminer en fonction de cette évaluation les mesures de prévention les plus pertinentes ;
- Associer les représentants du personnel à ce travail ;
- Solliciter lorsque cela est possible le service de médecine du travail qui a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants et, à ce titre, de préconiser toute information utile sur les mesures de protection efficaces, la mise en œuvre des « gestes barrière » ;
- Respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires.

On comprend donc que le cœur de l'obligation de l'employeur réside dans son anticipation des choses. Il doit adopter une démarche de **prévention** des risques professionnels, d'**information** et de **formation** du personnel et d'**adaptation** des conditions de travail.

On notera toutefois l'ambiguïté à laquelle est aujourd'hui confronté l'employeur puisque la situation actuelle

relève de la notion hybride qu'est l'**obligation de moyen renforcée**.

En effet, l'obligation de sécurité version Covid-19 semble de toute évidence être une obligation de moyens, certes, mais de moyens quasi-exhaustifs, ou à tout le moins, mouvants.

Car il va sans dire que l'obligation de sécurité de l'employeur ne saurait se résumer à l'élaboration du document de prévention des risques. Cet outil devra être accompagné d'informations, de formations et d'une certaine agilité de l'employeur, puisqu'il aura à adapter, au fil de l'eau, les mesures mises en place, l'organisation du travail, etc.

Prévention...

Pas de panique !

Le gouvernement affirme que « dans le contexte d'une épidémie telle que le coronavirus, l'employeur qui ne peut mettre en télétravail ses salariés mais qui met à leur disposition des moyens de protection tels que savons, gel hydroalcoolique et tout autre moyen recommandé par les pouvoirs publics, les informe régulièrement et de façon actualisée sur la prévention des risques de contamination (rappel des gestes barrière et de distanciation) en adaptant leur formation à la situation de l'entreprise et à la nature des postes occupés (fiches métier disponibles sur le site du Ministère du travail) ne devrait pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges, encourir de sanction pénale ».

Sécurité-santé des travailleurs – obligations générales de l'employeur

Quid de la responsabilité de l'employeur – chef d'établissement ?

Comme le souligne le Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique, en cas de contamination d'un élève, la responsabilité pénale du chef d'établissement, d'un enseignant ou d'un personnel de l'établissement pour mise en danger de la vie d'autrui n'est pas à exclure.

Dans sa note 25 (qui d'ailleurs reprend pour partie la note 23) il est ainsi expliqué à l'article 3.1.2 que « le chef d'établissement doit donc prendre toutes les mesures nécessaires, dans le cadre des consignes gouvernementales, pour assurer la sécurité et la santé des élèves, des enseignants et des personnels. Les enseignants et les personnels de l'établissement doivent appliquer ces consignes et alerter le chef d'établissement en cas de difficultés.

En conséquence, le risque qu'un chef d'établissement, un enseignant ou un personnel de l'établissement voit sa responsabilité pénale engagée est extrêmement faible si les mesures de prévention adaptées ont été prises et appliquées. On est ici dans une situation analogue à celle qui est applicable par exemple en matière de responsabilité lorsque sont organisées des sorties scolaires ».

