



# Sécurité au travail : responsabilité civile et pénale des membres de l'encadrement



# Introduction

---

## *Une question d'actualité...*

Depuis plusieurs années, la **responsabilité pénale est omniprésente dans l'actualité quotidienne.**

Les **exemples médiatisés ne manquent pas**, sur les domaines aussi divers que le sport, la sécurité alimentaire, la santé publique et bien sûr **la santé et la sécurité au travail** :

Catastrophes du Queen Mary2 à St-Nazaire,  
Explosion de l'usine AZF à Toulouse,  
Téléphérique du Pic de Bure,  
Affaire de la grue de Toul,  
Catastrophe du stade de Furiani,  
Affaire du sang contaminé,  
L'amiante,  
Le Mediator,  
France Télécom  
L'usine Lubrizol  
Le danger du plomb, de l'aluminium, des éthers de glycol,  
La vache folle  
Pilule de la 2<sup>ème</sup> génération  
Glyphosate...

**Judiciarisation des affaires relatives à des atteinte à santé et la sécurité.**

**Tous les pays européens connaissent cette évolution.**

## *Les raisons de cette omniprésence*

Il est possible d'isoler au moins **3 grandes explications** à cet afflux récent devant les juridictions pénales :

### *Une opinion publique informée et réactive*

- Depuis une dizaine d'années l'accident du travail n'est plus perçu comme une fatalité mais comme la marque d'un **dysfonctionnement social**.
- Exemples : primes d'insalubrité, intérêt des partenaires sociaux...

### *Des magistrats rigoureux*

- 2 chiffres à ce sujet en matière d'Hygiène et de Sécurité :
  - 1974 = **2** condamnations à des peines d'emprisonnement.
  - 2020 = près de **200** condamnations à des peines d'emprisonnement.

### *Une loi plus répressive*

- Depuis le 1<sup>er</sup> mars 1994, date de l'entrée en vigueur du nouveau Code pénal :
  - Apparition d'un « nouveau coupable » : **la personne morale : 29% du total des condamnations prononcées.**
  - Création d'un nouveau délit : **la mise en danger de la vie d'autrui.**
  - Renforcement des sanctions : ordonnance du 7 avril 2016.

## *2 types de responsabilités peuvent être mises en jeu en cas d'accident*

### ▪ **Responsabilité civile :**

**Un risque financier pour l'entreprise**

**Finalité :** Obligation d'indemniser le salarié victime d'un accident (et notamment de rembourser à la CPAM les prestations servies à la victime, si celle-ci n'est pas un préposé de l'employeur)



### ▪ **Responsabilité pénale :**

**Un risque financier pour les personnes et l'entreprise**

**Finalité :** Obligation de répondre devant les tribunaux répressifs des manquements à la réglementation ou des fautes d'imprudence en lien avec un accident

## *Cumul et indépendance des responsabilités civiles et pénales*

Il est toujours possible de cumuler, à raison d'un fait unique, une **responsabilité civile et une responsabilité pénale**, dans la mesure où elles ne poursuivent pas le même objet,

Il est également possible de **cumuler une responsabilité pénale et une responsabilité disciplinaire**, dans la mesure où elles sanctionnent des règles d'ordre différent : la loi pour la responsabilité pénale et la déontologie pour la responsabilité disciplinaire.

**L'indépendance des responsabilités civiles et pénales.**



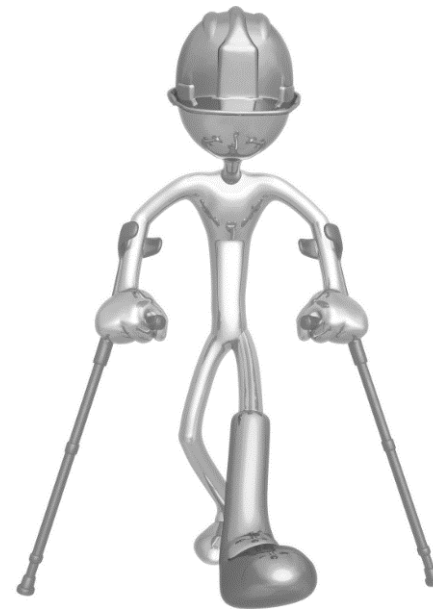
# La responsabilité civile

---

## *L'indemnisation de la victime*

A titre personnel, **le salarié d'une entreprise, responsable d'un accident, ne court, en principe, au plan civil aucun risque**, puisque le Code Civil prévoit que l'employeur est civilement responsable des agissements de ses salariés (*Cass. ass. Plén., 25 février 2000, n° 97-17378 et 97-20152*).

**Mais les accidents lui font courir un risque financier majeur aux employeurs.**



# La responsabilité civile

---

## *L'indemnisation de la victime*

Il convient de distinguer deux situations :

- **Lorsque la victime est un tiers par rapport à l'entreprise**, elle peut agir contre celui qui est à l'origine de son accident (responsabilité civile de droit commun).
- **Lorsque la victime est un salarié de l'entreprise :**

Accident du travail / Maladie professionnelle

En pratique, cette qualification répond à la nécessité de définir le champ d'application de la législation professionnelle, spécifique par rapport à la législation de droit commun qui est celle de l'assurance-maladie.

Si le caractère professionnel est reconnu par la CPAM, le salarié peut bénéficier de deux niveaux d'indemnisation :

- une **indemnisation automatique et forfaitaire**,
- une **indemnisation complémentaire en raison de la faute inexcusable de l'employeur**.

# La responsabilité civile

---

## **1<sup>er</sup> niveau d'indemnisation : la prise en charge d'un accident ou d'une maladie par la CPAM**

### **L'accident du travail**

L'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale définit l'accident du travail :

*« est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».*

Les règles de droit commun de la responsabilité civile en matière de preuve du caractère professionnel de l'accident.

La législation professionnelle instaure au profit de la victime une **présomption d'imputabilité (temps et lieu de travail)**. Le salarié n'a pas à prouver le lien de causalité entre l'accident et le travail.



# La responsabilité civile

---

## *1<sup>er</sup> niveau d'indemnisation : la prise en charge d'un accident ou d'une maladie par la CPAM*

### La maladie professionnelle

Une maladie professionnelle est une **pathologie d'apparition progressive plus ou moins lente**, résultant :

- soit d'une intoxication sous l'effet répété de certaines substances ou émanations,
- soit d'une exposition habituelle à certains agents physiques au cours des activités professionnelles du salarié.

Elle se distingue de l'accident du travail par cette idée, essentielle, que l'accident repose sur un fait (ou plusieurs faits) accidentel survenu à une date certaine sur le lieu de travail, tandis que le point de départ de la maladie professionnelle est souvent difficile à dater.

# La responsabilité civile

---

## ***1<sup>er</sup> niveau d'indemnisation : la prise en charge d'un accident ou d'une maladie par la CPAM***

### **La maladie professionnelle**

#### **La reconnaissance des maladies professionnelles dans le cadre du système classique**

Pour que le caractère professionnel d'une maladie puisse être reconnu, 3 conditions cumulatives doivent être réunies :

- la maladie doit figurer dans l'un des tableaux des maladies professionnelles annexé au code de la sécurité sociale,
- la maladie doit être apparue dans le délai de prise en charge prévu par le tableau concerné,
- le salarié doit avoir effectué des travaux entrant dans la liste indicative ou limitative du tableau concerné.

Lorsque ces 3 conditions sont remplies, le caractère professionnel de la maladie est établi par présomption.

#### **La reconnaissance des maladies professionnelles hors tableau**

La demande est transmise au Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP) :

- Les conditions du tableau ne sont pas remplies, le CRRMP peut reconnaître le caractère professionnel.
- Lorsque la maladie n'est pas visée par un tableau mais qu'elle entraîne une IPP  $\geq$  25%, le CRRMP peut reconnaître le caractère professionnel.

# La responsabilité civile

## 1<sup>er</sup> niveau d'indemnisation : la prise en charge d'un accident ou d'une maladie par la CPAM

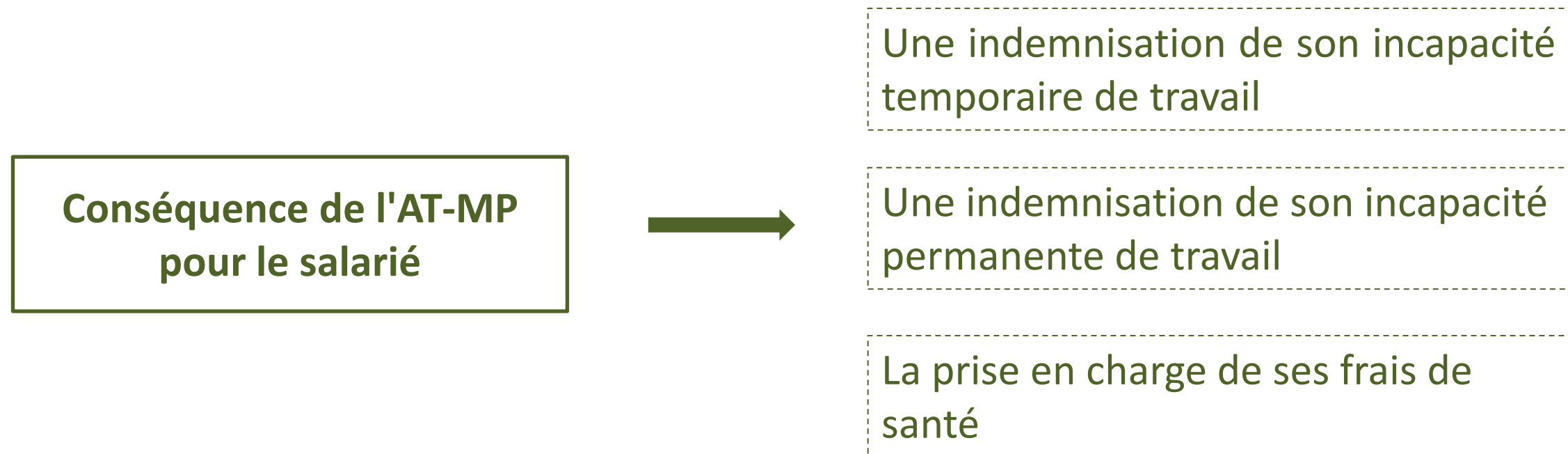
Tableau n° 57 : Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail

DÉSIGNATION DES MALADIES	DÉLAI de prise en charge	LISTE LIMITATIVE DES TRAVAUX susceptibles de provoquer ces maladies
- A -		
<b>Epaule</b>		
<b>Tendinopathie aiguë non rompue non calcifiante avec ou sans enthésopathie de la coiffe des rotateurs.</b>	30 jours	Travaux comportant des mouvements ou le maintien de l'épaule sans soutien en abduction (**) avec un angle supérieur ou égal à 60° pendant au moins 3 h 30 par jour en cumulé.
<b>Tendinopathie chronique non rompue non calcifiante avec ou sans enthésopathie de la coiffe des rotateurs objectivée par IRM (*).</b>	6 mois (sous réserve d'une durée d'exposition de 6 mois)	Travaux comportant des mouvements ou le maintien de l'épaule sans soutien en abduction (**):  - avec un angle supérieur ou égal à 60° pendant au moins deux heures par jour en cumulé  ou  - avec un angle supérieur ou égal à 90° pendant au moins une heure par jour en cumulé.
<b>Rupture partielle ou transfixiante de la coiffe des rotateurs objectivée par IRM (*).</b>	1 an (sous réserve d'une durée d'exposition d'un an)	Travaux comportant des mouvements ou le maintien de l'épaule sans soutien en abduction (**):  - avec un angle supérieur ou égal à 60° pendant au moins deux heures par jour en cumulé  ou  - avec un angle supérieur ou égal à 90° pendant au moins une heure par jour en cumulé.
(*) Ou un arthroscanner en cas de contre-indication à l'IRM.		
(**) Les mouvements en abduction correspondent aux mouvements entraînant un décollement des bras par rapport au corps.		

# La responsabilité civile

---

***1<sup>er</sup> niveau d'indemnisation : la prise en charge d'un accident ou d'une maladie par la CPAM***



## **1<sup>er</sup> niveau d'indemnisation : la prise en charge d'un accident ou d'une maladie par la CPAM**

### *Rappel des règles d'indemnisation des victimes*

- Versement d'indemnités journalières
  - 60% du salaire journalier de référence du 1<sup>er</sup> au 28<sup>ème</sup> jour d'arrêt (plafonné à 205,84 € par jour au 1<sup>er</sup> janvier 2020)
  - 80% du salaire journalier de référence à partir du 29<sup>ème</sup> jour d'arrêt (plafonné à 274,46 € par jour au 1<sup>er</sup> janvier 2020)
- Prise en charge à 100% des frais médicaux, pharmaceutiques et hospitalisation dans la limite du tarif de l'Assurance Maladie

- Indemnisation de l'incapacité permanente :

Si le taux d'IPP est inférieur à 10% : versement d'une indemnité en capital

Au 1<sup>er</sup> avril 2019 le barème des indemnités en capital est le suivant :

1 %	417,71 €
2 %	678,93 €
3 %	992,11 €
4 %	1 565,88 €
5 %	1 983,69 €
6 %	2 453,49 €
7 %	2 975,29 €
8 %	3 549,72 €
9 %	4 176,10 €

# La responsabilité civile

---

## ***1<sup>er</sup> niveau d'indemnisation : la prise en charge d'un accident ou d'une maladie par la CPAM***

La couverture des dommages accidents du travail (AT) et/ou maladies professionnelles (MP) d'une entreprise est réalisée au travers du Taux AT/MP notifié annuellement à l'employeur par la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail).

3 modes de tarification :

- **Plus de 150 salariés : tarification individuelle**

Le taux AT-MP de chacun des établissements tient compte des éléments propres à l'établissement (masse salariale, nombre et gravité des AT-MP).

- **Entre 1 et 19 salariés : tarification collective**

Taux correspondant à son activité quel que soit le nombre d'accident du travail ou de maladie professionnelle déclarés par les salariés. Solidarité économique entre entreprises du même secteur d'activité.

- **Entre 20 et 149 salariés : tarification mixte**

Le taux de leurs établissements est composé d'une fraction du taux collectif et d'une fraction du taux individuel



## *2<sup>ème</sup> niveau d'indemnisation : la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur*

Depuis les arrêts « Amiante » rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation les 28 février 2002 et 11 avril 2002 :

- En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une **obligation de sécurité de résultat** ;
- Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, **lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.**

Par un arrêt du 25 novembre 2015 dit « Air France », la chambre sociale de la Cour de cassation a assoupli l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur.

## *2<sup>ème</sup> niveau d'indemnisation : la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur*

### Les conséquences financières de la faute inexcusable

L'assuré bénéficie d'une **majoration du taux de la rente ou du doublement de l'indemnité en capital en cas de taux d'IPP < 10%**

Par ailleurs, avant le 18 juin 2010, le salarié victime d'un AT ne pouvait prétendre qu'à l'indemnisation de quatre chefs de préjudices :

- Souffrances physiques et morales ;
- Préjudice esthétique ;
- Préjudice d'agrément ;
- Perte de promotion professionnelle

Mais depuis la décision du Conseil Constitutionnel du 18 juin 2010 et les arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation du 4 avril 2012, le salarié peut obtenir **la réparation intégrale de ses préjudices personnels** qui ne sont pas réparés par les prestations du code de la sécurité sociale

## **Focus sur le Covid-19**

- ✓ **Deux nouveaux tableaux de maladie professionnelle** sont créés pour les « affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2 ». Il s'agit :
  - du tableau n° 100 pour les assurés du régime général ;
  - du tableau n° 60 pour les assurés des régimes agricoles.

- ✓ **Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19** est le document de référence pour les entreprises pour la gestion des risques liés à la pandémie de la Covid-19.

Le Conseil d'État a clarifié sa portée dans une décision rendue le 19 octobre. Il affirme que ce document n'est qu'un ensemble de recommandations pour la déclinaison de l'obligation de sécurité de l'employeur.

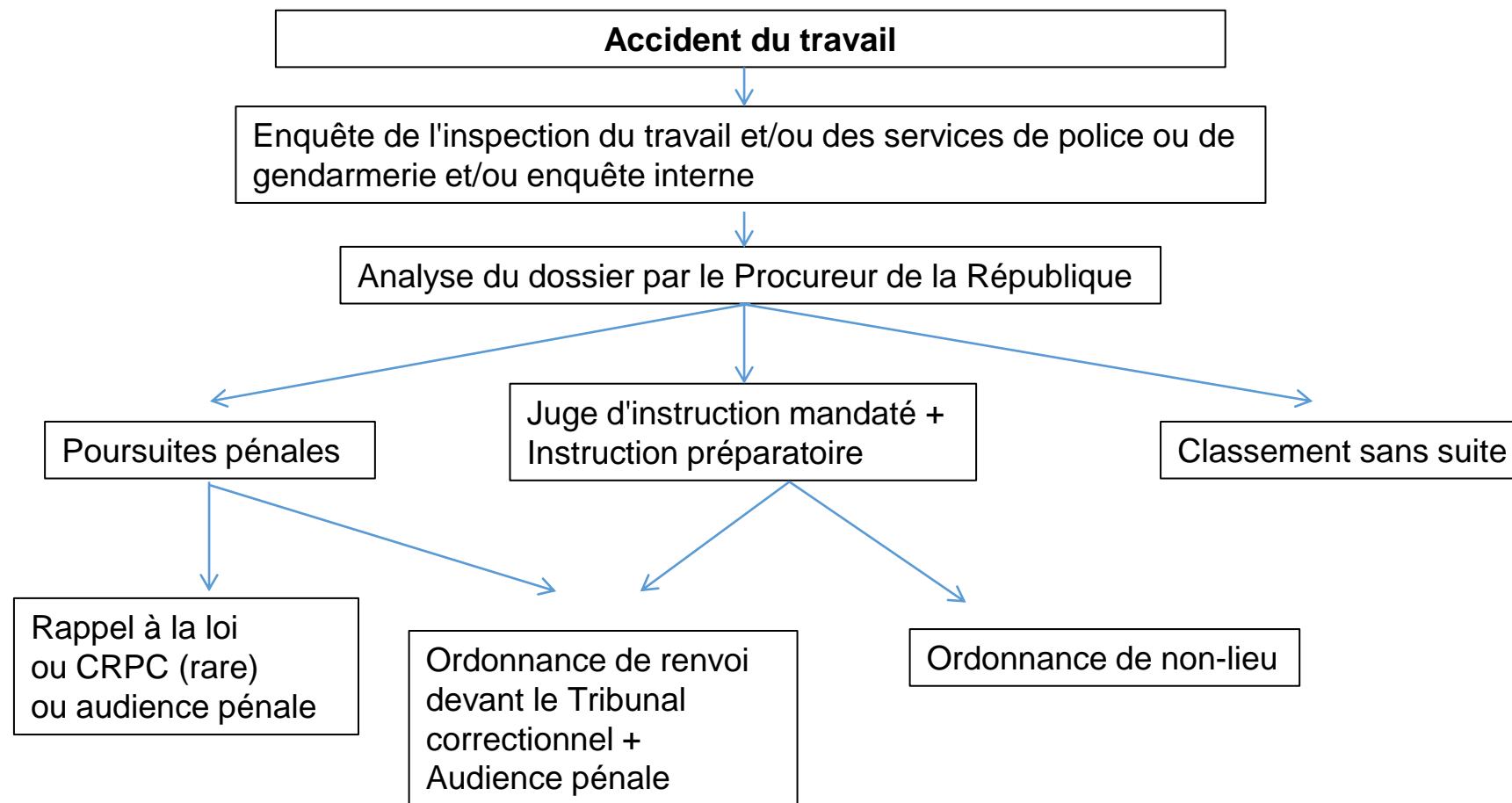
Le port du masque en continu reste la mesure pertinente pour assurer la sécurité.

- ✓ **A fin octobre 2020, les Direccte ont prononcé 336 mises en demeure pour situation dangereuse liée à la Covid-19.**

Elles ont été prononcées dans le cadre de l'article L. 4721-1 du Code du travail qui prévoit que, sur le rapport d'un agent de contrôle constatant une situation dangereuse, le Direccte peut mettre en demeure l'employeur de prendre toute mesure utile pour y remédier si le constat résulte du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention ou d'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité.

# La responsabilité pénale

## La procédure pénale



# La responsabilité pénale

---

## *Les fondements de la responsabilité pénale*

La responsabilité pénale en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail met en œuvre deux codes :

- **Le Code du Travail (IV Partie : HSCT)**
- **et le Code Pénal**

# La responsabilité pénale

---

## *Qui est responsable au titre du Code du travail ?*

En matière de sécurité au travail, le code du travail prévoit (article L.4741-1), en principe une **responsabilité alternative entre l'employeur ou son délégataire.**

Par principe, le respect de l'application des règles d'hygiène et de sécurité incombe à l'employeur.

Cette responsabilité est fondée sur l'autorité :

*« ...il appartient au Chef d'entreprise... de veiller personnellement à tout moment à la stricte et constante application des dispositions réglementaires destinées à assurer la sécurité de son personnel... »*

(Cass. crim., 19 décembre 1956 ; Cass. crim., 5 mars 2002)

Cependant, la jurisprudence prévoit la possibilité pour l'employeur de « passer le volant » à l'un de ses collaborateurs par le biais **d'une délégation de pouvoirs, de sorte qu'en cas d'infractions au code du travail, la responsabilité du délégataire peut être recherchée.**



## *Conditions de la délégation de pouvoirs*

### **Caractères précis et limité**

- Le caractère limité signifie que le délégant ne peut pas transférer l'ensemble de ses pouvoirs au délégué. Volonté des juges d'éviter que la délégation ne devienne un instrument d'exonération totale à la disposition du chef d'entreprise.
- Il est nécessaire que le chef d'entreprise détermine de manière précise quels sont les pouvoirs qu'il entend transférer à son préposé.
- Cette prohibition des délégations générales se justifie pleinement. En effet, en limitant l'étendue de la délégation on protège le salarié qui ne va plus encourir une responsabilité générale au sein de l'entreprise alors qu'il n'en retire pas un profit équivalent.

### **Caractère d'antériorité**

La délégation de pouvoirs doit avoir été accordée avant que ne se soit produite l'infraction dont on recherche le responsable. En effet, il convient d'éviter que des délégations de pouvoirs ne soient constituées a posteriori par des chefs d'entreprise dans le seul but d'échapper à la répression pénale.

# La responsabilité pénale

---

## *Conditions de la délégation de pouvoirs*

S'il y a une délégation de pouvoirs, le juge doit vérifier que le délégataire de pouvoirs dispose de **3 qualités indispensables (auquel s'ajoute un minimum d'autonomie)** :

### ➤ **La compétence**

Le juge l'appréciera notamment par :

la formation du délégataire,

son expérience,

ses fonctions dans l'entreprise,

ses connaissances minimums des principes fondamentaux d'hygiène et de sécurité.

### ➤ **L'autorité**

Elle est la possibilité de pouvoir faire respecter les règles, au besoin par des sanctions, en utilisant son pouvoir disciplinaire.

Elle peut également être appréciée en fonction du niveau de rémunération.

### ➤ **Les moyens**

Ils peuvent notamment être d'ordre :

financier (exemple : possibilité d'acheter les Equipements de Protection Individuelle (EPI)),

matériel (exemple : pouvoir disposer d'EPI même en l'absence de budget analytique),

humain (exemple : avoir la possibilité de s'appuyer sur des conseils en sécurité, internes et/ou externes).

# La responsabilité pénale

---

## *Conditions de la délégation de pouvoirs*

La délégation de pouvoir n'obéit à aucun formalisme particulier.

**Une délégation de pouvoir écrite n'est pas, en elle-même, indispensable.** Elle peut se déduire, par exemple, de la lecture de l'organigramme de l'entreprise ou d'une définition de poste : on parle alors de « délégation de pouvoir de fait »

**Si l'écrit n'est pas nécessaire, il n'est pas non plus suffisant**

L'effectivité de la délégation de pouvoir découle, bien souvent, des fonctions exercées par le délégataire et de sa capacité à gérer en toute autonomie le périmètre contenu dans cette délégation

**Ce qui crée la responsabilité, ce n'est pas l'acte de délégation mais la mission et les fonctions du délégataire. La délégation de pouvoir écrite n'est qu'un élément qui prouve la responsabilité mais ça n'est pas le seul.**

En conclusion :

- Ceux qui refusent de signer une délégation de pouvoir ne sont pas automatiquement protégés contre le risque de responsabilité pénale.
- Ceux qui signent une délégation de pouvoir ne sont pas automatiquement responsables pénalement.

## *Présentation de la délégation de pouvoir*

**Une délégation de pouvoir n'est pas simplement une délégation de responsabilité.**

**Le but d'une délégation de pouvoir est de favoriser la prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise, en rapprochant le pouvoir du terrain et donc d'éviter les accidents du travail.**

# La responsabilité pénale

---

## *Les sanctions encourues au titre du Code du travail*

En cas d'infractions aux dispositions du Code du travail, et ce même en l'absence d'accident du travail, l'inspecteur du travail peut, à l'occasion d'un contrôle au sein de l'entreprise dresser un procès-verbal de constatation d'infractions.

L'employeur ou son délégataire encourt alors les sanctions suivantes :

- **10.000 euros (portés à 30.000 euros en cas de récidive) d'amende appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés, indépendamment du nombre d'infractions relevées dans le procès-verbal de l'inspection du travail**
- **affichage du jugement aux portes de l'entreprise**
- **publication du jugement par voie de presse**
- **mise en demeure de remédier au manquement dans un délai maximum d'un mois.**

## *Les sanctions encourues au titre du Code du travail*

Cass. crim., 12-04-2016, n° 15-81.257

Alors qu'il procédait à la manipulation d'un liquide assainissant hautement concentré, un salarié a reçu une projection de ce produit dans l'oeil gauche qui lui a occasionné une grave blessure. Il est notamment apparu que **le document unique d'évaluation des risques prévu à l'article R. 4121-1 du même code n'avait pas été mis à jour.**

L'employeur, personne morale, a été poursuivi devant le tribunal correctionnel, notamment, du chef d'infractions à la réglementation sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs sur le fondement des articles L. 4741-1 et R. 4121-1 du Code du travail et condamnée à une peine d'amende.

*« Attendu que, pour confirmer le jugement entrepris sur la culpabilité et écarter l'argumentation de la prévenue qui soutenait avoir procédé à une évaluation des risques chimiques et établi un document unique d'évaluation des risques en sorte qu'elle ne pouvait être retenue dans les liens de la prévention au regard des termes de la citation, l'arrêt relève que **les infractions prévues par les textes mentionnés par la citation sont établie, faute pour la prévenue d'avoir mis à jour le document d'évaluation des risques pour tenir compte des risques liés à l'utilisation du produit litigieux** »*



# La responsabilité pénale

---

## *Qui est responsable au titre du Code pénal ?*

Au titre du Code pénal, le législateur prévoit clairement le principe d'une responsabilité cumulative.

Contrairement aux infractions au Code du travail, le Code pénal s'applique à **toute personne dont le comportement au travail aura été à l'origine d'une atteinte à la sécurité ou à la santé des travailleurs :**

- **peu importe sa qualification,**
- **peu importes les responsabilités dans l'organigramme de l'entreprise,**
- **peu importe si il y a une délégation de pouvoirs.**

Dès lors, l'encadrement qui ne veille pas en permanence à faire respecter les consignes en vigueur peut être poursuivi devant les tribunaux répressifs en cas d'accident du travail

# La responsabilité pénale

---

## *Qui est responsable au titre du Code pénal ?*

**Les personnes physiques et / ou les personnes morales peuvent être responsables.**

La responsabilité pénale des personnes morales est visée par l'article 121-2 du Code Pénal qui énonce :

*« Les personnes morales, à l'exclusion de l'Etat, sont responsables pénalement, selon les distinctions des articles 121-4 à 121-7, des infractions commises, pour leur compte, par leur organe ou représentant »*

La Loi Perben 2 du 9 mars 2004 prévoit désormais que toutes les infractions pourront engager la responsabilité pénale des personnes morales à compter du 31 décembre 2005.

# La responsabilité pénale

---

## *Les infractions au titre du Code pénal*

En matière d'accident du travail, il existe trois grandes catégories d'infractions :

- **La mise en danger délibéré de la vie d'autrui** qui suppose la réunion de trois conditions cumulatives :
  - La violation d'une obligation particulière de sécurité prévue par la loi ou le règlement,
  - Le caractère délibéré de cette violation,
  - L'exposition d'autrui à un risque de mort ou de blessure grave
- **Le délit d'homicide involontaire**
- **Le délit de blessures involontaires**

Le Code Pénal précise bien :

*« Le fait de causer à autrui [...] »*

Cela concerne donc toute personne dont l'imprudence entre dans l'arbre des causes de l'accident et, pas seulement le responsable d'entreprise ou le délégataire de pouvoir.

*« [...] par imprudence, négligence, maladresse, inattention, ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement [...] »*

Nous sommes bien dans le cadre d'un délit involontaire (s'il était volontaire, il s'agirait d'un crime passible de la Cour d'Assise).

# La responsabilité pénale

---

## *La faute de la victime*

**Par principe, la faute de la victime ou d'un tiers ne constitue pas une cause d'exonération de responsabilité pénale du chef d'entreprise ou de l'encadrement.**

Il en va différemment lorsque cette faute constitue **la cause exclusive et imprévisible de l'accident.**

Cependant, en matière d'accident du travail, une telle hypothèse est très rare, de sorte que dans la majorité des cas, la faute de la victime n'exonèrera pas la responsabilité pénale du chef d'entreprise ou de l'encadrement.

# La responsabilité pénale

---

	Faute d'imprudence	Faute délibérée
Homicide involontaire	3 ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende	5 ans d'emprisonnement et 75.000 € d'amende
Blessures involontaires avec ITT>3 mois	2 ans d'emprisonnement et 30.000 € d'amende	3 ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende
Blessures involontaires avec ITT<3 mois	1.500 € d'amende : contravention de 5 <sup>ème</sup> classe	1 an d'emprisonnement et 15.000 € d'amende
Blessures involontaires sans ITT	150 € d'amende : contravention de 2 <sup>ème</sup> classe	1.500 € d'amende : contravention de 5 <sup>ème</sup> classe

# La responsabilité pénale

---

	Faute d'imprudence	Faute délibérée
Homicide involontaire	225.000 € d'amende	375.000 € d'amende
Blessures involontaires avec ITT>3 mois	150.000 € d'amende	225.000 € d'amende
Blessures involontaires avec ITT<3 mois	7.500 € d'amende	75.000 € d'amende
Blessures involontaires sans ITT	750 € d'amende	7.500 € d'amende



# La responsabilité pénale

---

## Peines complémentaires applicables aux personnes morales

- Interdiction d'exercer temporairement ou définitivement l'activité
- Placement sous surveillance judiciaire pour 5 ans au plus
- Affichage et/ou diffusion de la décision aux frais du condamné
- Confiscation de la chose ayant servi à commettre l'infraction

# La responsabilité pénale

---

## *Les attentes des magistrats*

L'employeur et les membres de l'encadrement sont tenus de respecter les principes généraux de prévention

- Avant le début du travail, vous devez **évaluer les risques**,
- **Supprimer tous les risques que vous pouvez supprimer** (ex : carter de protection pour les machines dangereuses),
- Pour les risques que vous ne pouvez pas supprimer (ex : risque chute hauteur), vous devez **les réduire**,
- **Si vous ne pouvez ni supprimer, ni réduire les risques, vous devez mettre en face de ce risque les mesures de prévention qui ont pour but de limiter les risques** : c'est le « document unique » que l'employeur est :
  - tenu d'établir : du « sur mesure » et non du « prêt-à-porter ».
  - et de mettre à jour au fil des évolutions de l'entreprise (machines, process, incidents ou accidents survenus, etc.)

**Bien entendu, un plan d'action doit être adossé au document unique d'évolution des risques**

# La responsabilité pénale

---

## *Les attentes des magistrats*

- La mise à disposition d'un équipement de travail conforme
- La mise à disposition d'un équipement de travail adapté
- La formation du personnel (habilitations, accueil au poste de travail, formation continue, modes opératoires, etc.)
  - traçabilité de la formation,
  - définition des modes opératoires et formation sur ces instructions
- La mise à disposition et le port des équipements de protection individuelle
  - Obligation de se faire obéir (pouvoir disciplinaire : rappel des règles, LRAR, blâme, mise à pied et licenciement)

**Les juges attendent du chef d'entreprise et des membres de l'encadrement qu'ils se comportent en « bon père de famille ».**

## **Conclusion**

**La gestion des risques professionnels devient un enjeu essentiel pour l'entreprise, à la fois sur le terrain de la responsabilité civile (coût de plus en plus important pour l'employeur) que pénale (mise en cause des dirigeants et/ou des membres de l'encadrement)**

**Et il faut ajouter à ces risques, l'atteinte à l'image et à la réputation de l'entreprise consécutive à une médiatisation devenue presque systématique.**