

PRÉROGATIVES DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION

La prévention des accidents du travail et maladies professionnelles repose sur quelques principes fondamentaux de sécurité que le chef d'entreprise est tenu de respecter. L'obligation générale de sécurité est d'abord issue du droit communautaire et a été transposée dans le Code du travail, principalement par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 et plus récemment par l'ordonnance n° 2001-175 du 22 février 2001.

Directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989 relative à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

CHAMP D'APPLICATION DE L'OBLIGATION GÉNÉRALE DE SÉCURITÉ

Entreprises concernées

Sont soumis à l'obligation générale de sécurité :

- les établissements industriels, commerciaux et leurs dépendances, qu'ils soient publics ou privés, laïques ou religieux ;
- les établissements agricoles et leurs dépendances ;
- les établissements à caractère coopératif, d'enseignement professionnel ou de bienfaisance ;
- les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur ;
- les offices publics ou ministériels ;
- les professions libérales ;
- les sociétés civiles ;
- les syndicats professionnels ;
- les associations et groupements de quelque nature que ce soit ;
- les hôpitaux publics et les établissements de soins privés ;
- les établissements publics à caractère industriel et commercial et à caractère mixte (administratif et industriel/commercial) ;
- les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel, en ce qui concerne tant les personnels que les élèves, dont la liste est fixée par décret n° 91-1162 du 7 novembre 1991 (JO du 14 novembre) et n° 93-602 du 27 mars 1993 (JO du 28 mars).

Article 4121-1 et suivants du Code du travail

Entreprises exclues

Ne sont pas soumises à l'obligation générale de sécurité, sauf décrets particuliers permettant l'application ou l'adaptation de certaines mesures :

- les mines et carrières et leurs dépendances ;
- les entreprises de transport par fer (SNCF), par route, par eau et par air (Air France) dont les institutions particulières ont été fixées par voie statutaire.

Chef d'entreprise

Traditionnellement, la personne physique responsable en matière de sécurité, tant sur le plan civil que sur le plan pénal, est le chef d'entreprise, ou le chef d'établissement, dans les entreprises à établissements multiples. C'est en effet lui qui détient le pouvoir de direction, qui subordonne les salariés et représente en général la personne morale employeur.

Les manquements à la réglementation de la part de la victime exonèrent très exceptionnellement le chef d'entreprise de sa responsabilité personnelle, dans la mesure où ils sont le plus souvent imputés à un défaut de surveillance de sa part.

En cas de délégation de pouvoir, formalisée ou découlant de fait de l'organisation de l'entreprise, la responsabilité du chef d'entreprise peut par contre être reportée sur la ou les personnes physiques délégataires.

Par chef d'entreprise, il faut entendre de façon générale la personne physique désignée par les statuts de la société comme son plus haut représentant, sauf si la gestion et/ou la direction est confiée dans les faits à une autre personne. Il s'agit principalement de :

- la personne physique nommément désignée dans les sociétés en nom personnel, où il y a confusion de la personne morale et de la personne physique : commerce indépendant, entreprise artisanale, profession libérale, ... ;
- le PDG ou, à défaut, le DG dans les sociétés anonymes ;
- le gérant, dans les sociétés en nom collectif, les sociétés en commandite simple, les SARL et EURL ;
- le chef d'établissement, lieu physique d'exercice de l'activité des salariés, dans les entreprises pluri-établissements ;
- le président juridiquement désigné, dans les associations.

Incidence des obligations du salarié en matière de sécurité

Dans le cadre des instructions données par l'employeur et du règlement intérieur, chaque salarié est tenu de prendre soin, en fonction de sa formation et de ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Cette obligation légale s'apparente d'avantage à un devoir de vigilance de la part du travailleur. Le législateur a donc entendu faire jouer un rôle aux salariés dans la prévention des accidents du travail, ce qui n'atteint toutefois pas la responsabilité première du chef d'entreprise. En effet, ces dispositions «n'affectent pas le principe de la responsabilité des employeurs ou chefs d'établissement».

Le salarié est responsable de sa santé et de sa sécurité, même s'il n'en a pas reçu délégation de pouvoir de la part de l'employeur. La violation de cette obligation peut être constitutive d'une faute grave justifiant le licenciement de l'intéressé.

Cass. soc. 28 février 2002 - Deschler c/ SA Textar France

CONTENU LEGAL DE L'OBLIGATION GENERALE DE SECURITE

Cadre général

Le chef d'entreprise doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent nécessairement des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Ces mesures sont évolutives, l'employeur étant tenu de veiller à leur adaptation pour tenir compte d'un changement de circonstances et améliorer les situations existantes.

Lorsque dans un même lieu de travail sont présents les salariés de plusieurs entreprises distinctes, les différents employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre de dispositions relatives à la sécurité, l'hygiène et la santé de l'ensemble des travailleurs. Cette disposition vise notamment les situations de chantiers communs à plusieurs entreprises, ou à la présence d'entreprises sous-traitantes dans les locaux de l'entreprise principale.

Liste légale des principes de prévention

Les mesures de prévention doivent reposer sur les principes de prévention suivants :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail, les méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé, de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
- prendre des mesures de protection collectives en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelles ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

A la suite de cette évaluation, les actions de prévention, les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé, être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux d'encadrement.

Prise en compte des capacités des travailleurs

Le chef d'établissement est tenu de tenir compte des capacités des salariés auxquels il confie des tâches, à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé.

Le chef d'établissement ne peut notamment pas laisser un salarié, même qualifié ou expérimenté, décider seul de l'organisation de son poste de travail, sans l'avoir au préalable instruit sur les différents procédés à utiliser, sur le fonctionnement de l'équipe ou du service, sur le fonctionnement de la chaîne de production.

L'instruction du salarié tient compte de son expérience professionnelle, interne et externe à l'entreprise, de ses capacités intellectuelles, de ses qualifications professionnelles, ...

Importance de l'évolution des technologies

Le chef d'établissement est tenu de consulter les travailleurs ou leurs représentants sur les projets d'introduction et sur l'introduction même des nouvelles technologies dans l'entreprise, en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

Cette obligation s'intègre dans le devoir plus général d'adaptation des mesures de sécurité à l'évolution des techniques, afin de faire progresser la prévention sans attendre l'évolution de la réglementation.

PORTEE DE L'OBLIGATION LEGALE DE SECURITE

Depuis 2002, l'obligation générale de sécurité, y compris les principes de prévention sur lesquels elle repose, n'a pas de qui repose sur l'employeur a une réelle portée, puisque la jurisprudence en matière d'amiante en a fait une obligation de résultat.

Ainsi, « 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, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable... »

Cass. soc. 28 février 2002 - Deschler c/ SA Textar France

Cass. soc. 11 avril 2002 - Edrissi c/ Société Camus Industrie

Toutefois, Jusqu'alors, une réelle obligation de prévention de la sécurité pèse pesait déjà sur le chef d'établissement :

- en cas d'accident du travail directement consécutif au non-respect d'un des principes généraux de prévention, la responsabilité pénale du chef d'établissement peut être engagée ;
- le chef d'établissement est tenu, au moins une fois par an, de présenter au CHSCT :
- un bilan de la situation générale de l'hygiène, la sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée ;
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
- l'employeur est tenu de transcrire et mettre à jour, dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs dans l'entreprise, à laquelle il est tenu de procéder chaque année et lorsque les conditions d'hygiène, de sécurité et de travail sont modifiées de façon importante. Ce document est à la disposition permanente du CHSCT, des délégués du personnel, des salariés exposés aux risques mentionnés, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail et des agents de contrôle des organismes de Sécurité sociale. Le non-respect de ces obligations est passible d'une amende de 1 500 €.

Un accord cadre du 13 septembre 2000, sur la prévention des risques professionnels, renvoie aux partenaires sociaux de chaque branche professionnelle le soin de négocier des programmes triennaux, comprenant l'identification des risques spécifiques aux entreprises de la branche, les grandes orientations et les priorités de la prévention. L'accord implique les représentants du personnel dans l'évaluation des risques. A défaut de représentants, un salarié dûment formé devrait être désigné pour participer à la politique de prévention de l'entreprise.

Exemples jurisprudentiels

■ *l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de ses salariés en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme dans l'entreprise. Le fait de ne pas avoir satisfait aux exigences imposées par les textes justifie la prise d'acte par le salarié de la rupture du contrat de travail, qui emporte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.*

Cass. soc. 29 juin 2005 – n° 03-44.412

■ *l'employeur, tenu d'une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité. Par conséquent, il ne peut pas laisser un salarié reprendre son travail, après une période d'absence pour accident du travail d'au moins 8 jours, sans le faire bénéficier d'une visite médicale de reprise par le médecin du travail, destinée à apprécier son aptitude. A défaut, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail à durée indéterminée du salarié, dont le droit à la sécurité au travail a été méconnu, que s'il justifie soit d'une faute grave, soit de l'impossibilité pour un motif non lié à l'accident de maintenir le contrat.*

Cass. soc. 28 février 2006 – n° 05-41.555

■ *attendu qu'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, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié, du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise, et que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, 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 protéger ; ...lorsque le travail s'exécute dans les locaux d'une autre entreprise, l'employeur a le devoir de se renseigner sur les dangers courus par le salarié.*

Cass. civ. II 8 novembre 2007 – n° 07-11.219

EXTENSION DE L'OBLIGATION AUX SITUATIONS DE VIOLENCES AU TRAVAIL

Tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, l'employeur manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime, sur le lieu de travail, d'agissements de harcèlement moral ou sexuel ou de violences physiques ou morales, exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements.

Selon la Cour de cassation, en matière de harcèlement moral notamment, « l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral, et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité ».

Cass. soc. 21 juin 2006, n° 05-43.914, Bull. civ. V, n° 223

☞ *L'obligation de sécurité à laquelle est tenu l'employeur en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail est une obligation de résultat. Et, de façon générale, l'exonération de responsabilité dans l'hypothèse d'une inexécution d'une obligation de résultat impose l'existence d'une cause étrangère non imputable à l'employeur, qui, selon la jurisprudence, présente les caractères de la force majeure.*

Exemples jurisprudentiels

Deux salariées, estimant avoir subi, dans le premier cas des violences au travail de la part d'un supérieur hiérarchique, dans le second, un harcèlement moral puis sexuel, ont pris acte de la rupture de leur contrat de travail et demandent au juge de dire que cette prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans les deux cas, les cours d'appel ont décidé que la prise d'acte produisait les effets d'une démission en considérant, qu'une fois informés de la situation, les employeurs avaient pris les mesures nécessaires pour faire cesser les agissements fautifs de leurs collaborateurs, ce qui excluait que la rupture du contrat de travail décidée par leurs salariées leur soit imputable.

L'argumentation des employeurs, retenue par les juges du fond, portait avant tout sur les diligences dont ils avaient fait preuve pour faire cesser les agissements fautifs, les faits de violence ou de harcèlement moral puis sexuel, une fois commis.

La Cour de cassation casse les deux arrêts au visa principal de l'article L. 4121-1 du Code du travail, mais aussi L. 1152-4 et L. 1153-5 s'agissant de la prévention.

Elle estime qu'il convient de tirer les conséquences de l'inexécution par les employeurs de l'obligation de résultat à laquelle ils sont tenus. Cette inexécution étant établie, les juges du fond ne pouvaient estimer que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par les salariées produisait les effets d'une démission.

Cass. soc. 3 février 2010, n° 08-44.019 et 08-40.144

DIRECTIVE N° 89/391/CEE

La directive n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail est disponible sur notre site internet sous la référence suivante :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/accidentstravail/docs/directive89-391-ceeconseil12juin1989.pdf

REGLES MINIMALES D'HYGIENE ET DE SECURITE

REGLES D'HYGIENE APPLICABLES A TOUTES LES ENTRPRISES

DOMAINES D'INTERVENTIONS	OBLIGATIONS MINIMALES
Nettoyage des locaux de travail ⁽¹⁾	Etat constant de propreté, d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel Locaux exempts d'encombrements Locaux et annexes régulièrement entretenus Avis préalables du médecin du travail et du CHSCT sur les mesures à prendre
Installations sanitaires ⁽¹⁾	Etat général permettant d'assurer la propreté individuelle des salariés Installations appropriées à l'emploi de travailleurs handicapés physiques
■ vestiaires et lavabos collectifs :	Situation dans un local de surface convenable, isolé des locaux de travail et de stockage, mais à proximité du passage des salariés Installations séparées pour les hommes et les femmes
■ lavabos collectifs	Sols et parois permettant un nettoyage efficace Locaux aérés et chauffés 1 lavabo distribuant de l'eau potable pour 10 personnes au plus Moyens de nettoyage et séchage appropriés et régulièrement entretenus
■ armoires	Nombre suffisant de sièges Installations ininflammables Armoires adaptées aux vêtements de ville Compartiment réservé aux équipements de travail exposés aux matières dangereuses, salissantes ou malodorantes Armoires individuelles munies d'une serrure et d'un cadenas
■ WC	Sans odeur, pourvus de chasse d'eau et de papier hygiénique Sols et parois permettant un nettoyage efficace Locaux aérés et chauffés Portes pleines munies d'un dispositif de fermeture intérieure décommandable de l'extérieur 1 cabinet ou urinoir pour 20 hommes 2 cabinets pour 20 femmes Réceptacle pour garnitures périodiques féminines Désinfection au moins 1 fois par jour Possibilité d'utilisation par la clientèle
■ douches	Obligatoires dans les établissements où sont effectués certains travaux salissants ou insalubres, dont la liste est fixée par arrêté ministériel Sols et parois permettant un nettoyage efficace, état permanent de propreté Température de l'eau réglable

⁽¹⁾ Des dérogations à ces règles minimales d'hygiène peuvent être accordées par l'inspecteur du travail lorsque la disposition des locaux ne permet pas de tels aménagements.

DOMAINES D'INTERVENTIONS	OBLIGATIONS MINIMALES
<p>Aération et assainissement des locaux de travail</p>	<p>Renouvellement de l'air permettant le maintien de sa pureté, préservant la santé des travailleurs</p> <p>Pas d'élévation exagérée de température</p> <p>Pas d'odeur désagréable ni de condensation</p> <p>Maintien des installations en bon état de fonctionnement et contrôle régulier : élaboration d'une consigne d'utilisation soumise pour avis au médecin du travail, au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel</p> <p>Contrôle possible par une personne ou un organisme agréé, sur demande de l'inspecteur du travail</p>
<p>■ locaux à pollution non spécifique : ceux où la pollution est liée à la seule présence humaine</p>	<p>Aération par ventilation mécanique (dispositifs de ventilation) ou par ventilation naturelle permanente (par le vent ou l'écart permanent de température entre l'extérieur et l'intérieur) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ventilation mécanique : débit minimal d'air neuf ■ introduit varie en fonction du type de locaux (bureaux, restaurants, locaux de réunion, locaux de vente, etc.) ■ ventilation naturelle permanente : par ouverture des fenêtres sur l'extérieur, autorisée seulement lorsque : <ul style="list-style-type: none"> ■ volume/occupant est au moins égal à 15 m³ pour les bureaux et locaux où travail physique léger ■ volume/occupant au moins égal à 24 m³ pour les autres locaux
<p>■ locaux réservés à la circulation et locaux occupés seulement épisodiquement</p>	<p>Aération possible par ventilation des locaux adjacents à pollution non spécifique</p>
<p>■ locaux à pollution spécifique : locaux où sont émises des substances dangereuses ou gênantes, sous forme de gaz, vapeurs, aérosols solides ou liquide, locaux contenant des sources de micro-organismes potentiellement pathogènes</p>	<p>sauf prescriptions particulières, concentrations moyennes en poussières de l'atmosphère inhalées par 1 personne :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ poussières totales : 10 mg/m³ d'air pendant 8h ■ poussières alvéolaires : 10 mg/m³ d'air pendant 8h <p>Ventilation variable en fonction de la nature et de la quantité de polluants</p> <p>Débit minimal d'air neuf identique à celui applicable aux locaux à pollution non spécifique</p> <p>En cas d'impossibilité d'éviter les émanations de gaz, etc. gênants ou dangereux pour la santé, obligation de les capter au fur et à mesure de leur production, au plus près de leur source d'émission</p> <p>A défaut, dilution et évacuation des polluants résiduels par la ventilation générale</p> <p>Dispositif d'avertisseur automatique signalant toute défaillance des installations de captage</p> <p>Recyclage de l'air possible que dans les locaux où la pollution est de même nature et dans certaines limites strictes, après avis du médecin du travail, du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel</p>

DOMAINES D'INTERVENTIONS	OBLIGATIONS MINIMALES
<p>Températures, intempéries</p>	<p>Locaux fermés et chauffés pendant les saisons froides, de façon à maintenir une température convenable et ne donner lieu à aucune émanation délétère</p> <p>Interdiction des braseros dans les endroits fermés</p> <p>Mesures d'évacuation des émanations, en cas d'utilisation d'appareils à combustion par catalyse</p> <p>A défaut, sanctions pénales</p> <p>Protection des salariés contre le froid et les intempéries</p> <p>A défaut, droit des salariés d'interrompre le travail</p> <p>Dispositions particulières pour l'emploi des jeunes et des femmes enceintes aux étalages extérieurs</p>
<p>Éclairage des locaux</p>	<p>Locaux visés : locaux de travail, passages et escaliers, espaces extérieurs où sont effectués des travaux permanents</p> <p>Eclairage permettant de déceler les risques possibles, d'éviter la fatigue visuelle et les affections de la vue</p> <p>Valeurs minimales d'éclairage :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ passages intérieurs : 40 lux ■ escaliers, entrepôts : 60 lux ■ locaux de travail, vestiaires, sanitaires : 120 lux ■ locaux de travail aveugles : 200 lux ■ espaces extérieurs : de 10 à 40 lux <p>Protection contre le rayonnement solaire par des ouvertures ou par des dispositifs fixes ou appropriés (stores)</p> <p>Commandes d'éclairage facilement accessibles</p> <p>Entretien régulier du dispositif d'éclairage : élaboration d'une consigne d'utilisation soumise pour avis au médecin du travail, au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel</p> <p>Contrôle de photométrie possible par une personne ou un organisme agréé, sur demande de l'inspecteur du travail</p>
<p>Travail sur écran</p> <p><i>Décret n° 91-451 du 14 mars 1991 – JO du 16 mai</i></p>	<p>Analyse préalable des risques professionnels et des conditions de travail afférents à chaque poste concerné</p> <p>Aménagement de pauses et diversification des activités réduisant la charge de travail sur écran</p> <p>Information et formation de chaque salarié concerné sur les risques liés à la sécurité et à la santé</p> <p>Surveillance médicale périodique</p> <p>Surface de travail peu réfléchissante et de dimension suffisante</p> <p>Support de documents réglable afin de minimiser les efforts de dos, cou, tête et yeux</p> <p>Postes de travail produisant le moins possible de chaleur, de radiations, d'humidité et de bruit</p>

DOMAINES D'INTERVENTIONS	OBLIGATIONS MINIMALES
<p>Bruit</p>	<p>Réduction du bruit aussi bas que les techniques de lutte antibruit le permettent et compte tenu des possibilités de l'entreprise</p> <p>Niveau d'exposition sonore quotidienne n'excédant pas 85 dBA ou 135 dB</p> <p>Mesurage périodique du bruit obligatoire : tous les 3 ans et en cas de modification des installations</p> <p>Résultats du mesurage conservés pendant 10 ans et mis à la disposition :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ des travailleurs exposés ■ du médecin du travail ■ des membres du CHSCT ■ de l'inspection du travail ■ des agents des services de prévention de la CRAM <p>Identification des travailleurs surexposés</p> <p>Mesures de prévention collective, de nature technique ou d'organisation du travail destinées à réduire l'exposition au bruit, soumises au CHSCT dans le cadre du programme annuel de prévention</p> <p>Mise à disposition de protecteurs individuels</p> <p>Surveillance médicale accrue : examen médical préalable et dossier médical conservé pendant 10 ans après le cessation de l'exposition au bruit</p> <p>Information et formation des travailleurs surexposés sur les risques liés à la sécurité et à la santé</p> <p>Signalisation et réglementation de l'accès aux lieux de surexposition au bruit</p> <p>Dérogations aux seuils maxima d'exposition sonore quotidienne susceptibles d'être accordées par l'inspection du travail</p>
<p>Alcool – Tabac</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Boissons sur les lieux de travail 	<p>Interdiction d'introduire et de distribuer des boissons alcoolisées (ou de laisser faire les employés) autres que : le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel</p> <p>Interdiction de laisser entrer ou séjourner dans les locaux des personnes en état d'ivresse</p> <p>Possibilité d'alcootest dans certaines limites</p> <p>Mise à disposition obligatoire d'eau potable et fraîche</p>
<p>Tabac</p>	<p>Interdiction de fumer dans les locaux clos et couverts affectés à l'ensemble du personnel : accueil, cantine, salles de réunion et de formation, salles de sport, locaux sanitaires et médicaux, sauf aménagement d'espaces réservés aux fumeurs, après avis du CHSCT, du médecin du travail, respectant les normes minimales de ventilation (7 m³ ou 7 litres par occupant)</p> <p>Plan d'aménagement des locaux de travail collectifs tenant compte des normes minimales de ventilation et d'aération :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ volume minimal de 15 à 24 m³ par occupant, ■ débit minimal d'air neuf de 25 à 60 m³ par heure et par occupant <p>Dispositifs d'extracteurs de fumée, cloisons de séparation fumeurs/non-fumeurs</p> <p>Pas d'interdiction dans les locaux individuels de travail, sauf risques particuliers d'explosion ou de pathologie</p>

OBLIGATIONS DE FORMATION ET D'INFORMATION

FORMATION A LA SECURITE

En cas d'embauche, de transformation d'emploi ou de reprise du travail

Bénéficiaires

Le chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité :

- pour les travailleurs nouvellement embauchés ;
- pour ceux qui changent de poste de travail ou de technique ;
- pour ceux qui reprennent leur travail, après un arrêt-maladie d'au moins 21 jours, si le médecin du travail le demande.

Déroulement

La formation à la sécurité doit être répétée périodiquement. Elle est organisée par l'employeur et se déroule pendant le temps de travail. Elle est conduite avec le concours, le cas échéant, du CHSCT et des services de prévention de la CRAM. Elle s'intègre dans le programme annuel de prévention que l'employeur doit soumettre au CHSCT au moins une fois par an. La rémunération habituelle des stagiaires est maintenue pendant la formation.

Contenu

Il peut s'agir :

- d'une action de formation relative à la circulation des personnes, ayant pour objet d'informer les salariés sur les règles de circulation des véhicules et engins de toute nature sur les lieux de travail et dans l'établissement, de leur montrer notamment les chemins d'accès, les issues et dégagements de secours et de leur donner les instructions d'évacuation ;
- d'une action particulière sur la circulation, en cas de modification des conditions habituelles de circulation ou des conditions d'exploitation, présentant des risques d'intoxication, d'incendie ou d'explosion ;
- d'un stage de formation relatif à l'exécution du travail, enseignant au salarié les comportements et les gestes les plus sûrs, en fonction des risques auxquels il est exposé, les modes opératoires retenus, ainsi que le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours ;
- d'une formation ayant pour objet de préparer le salarié sur la conduite à tenir en cas d'intoxication sur les lieux de travail ;
- d'une ou plusieurs formations, relatives à la circulation, ou à l'exécution du travail, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle grave ou d'accidents répétés à un même poste de travail ou à des postes similaires, nécessitant l'analyse des conditions de circulation ou de travail.

Ces actions ne doivent pas être confondues avec les formations à la sécurité spécifiques à l'exercice d'un métier ou de fonctions particulières : formation de caristes ayant pour finalité la délivrance du permis de circuler dans l'entreprise, formation de secouriste, formation de conducteur d'engins transportant des matières dangereuses, ...

Financement

Le financement des actions de formation relatives à la sécurité est à la charge de l'employeur.

Pour que les dépenses afférentes soient imputées sur le montant de la participation de l'employeur à la formation professionnelle continue, l'action de formation doit avoir pour objet l'adaptation, la promotion, la prévention, la conversion, ou l'acquisition, l'entretien et le perfectionnement des connaissances des salariés.

Exemples

Lorsque l'action de formation a pour objet l'acquisition de connaissances et de techniques pédagogiques, le perfectionnement de ces connaissances, en matière de sécurité, liées à l'exercice d'un métier ou d'une technique particulière, l'imputation des dépenses afférentes sur la participation employeur au financement de la formation professionnelle continue est possible.

Par contre, les séances de sensibilisation, ou de simple information, sur le mode d'emploi d'une machine notamment, sans encadrement pédagogique approprié, ne donnent pas lieu à des dépenses de formation imputables sur la contribution employeur au financement de la formation professionnelle continue.

Salariés intérimaires et sous contrat à durée déterminée

Formation à la sécurité renforcée

Les salariés sous contrat à durée déterminée et ceux sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur sécurité ou leur santé, doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise d'accueil.

Une liste des postes à risques nécessitant l'organisation d'une formation renforcée est établie par le chef d'établissement après consultation du médecin du travail, du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, et est tenue à la disposition de l'inspection du travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs temporaires bénéficient ainsi d'une formation relative à la circulation dans l'entreprise. En outre, certains d'entre eux ont droit à une formation à la sécurité liée à l'exécution du travail et/ou aux risques d'intoxication sur les lieux de travail. Ce sont ceux qui sont affectés à des tâches comportant :

- l'emploi de machines, portatives ou non ;
- la manipulation de produits chimiques ;
- de la manutention ;
- l'entretien de matériels et installations de l'établissement ;
- la conduite de véhicules, d'appareils de levage ou d'engins de toute nature ;
- des travaux les mettant en contact avec des animaux dangereux.

Ces formations ont lieu au moment de l'embauche, en cas de changement ultérieur de poste ou de technique, exposant les salariés à des risques nouveaux.

En cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, la faute inexcusable de l'employeur utilisateur est présumée, si les victimes, intérimaires ou sous contrat à durée déterminée, ont été affectées à des postes à risques, sans avoir bénéficié de la formation renforcée à la sécurité.

Exécution de travaux urgents

Lorsqu'il est fait appel, pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, à des salariés intérimaires déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention, le chef d'entreprise utilisatrice est tenu de transmettre à ces salariés toutes les informations nécessaires sur les particularités de l'entreprise et de son environnement susceptibles d'avoir une incidence sur leur sécurité.

Membres du CHSCT

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions représentatives, renouvelée au bout de 4 années de mandat, consécutives ou non.

Dans les entreprises dépourvues de CHSCT, les délégués du personnel qui sont investis des mêmes prérogatives, bénéficient cette formation.

Objet de la formation

Cette formation a un caractère à la fois théorique et pratique ; elle a pour objet de développer l'aptitude des membres du CHSCT à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyser les conditions de travail. Elle est dispensée en fonction d'un programme préétabli tenant compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache l'entreprise et de du rôle du bénéficiaire au sein de l'établissement.

Établissement d'au moins 300 salariés

Dans les établissements de 300 salariés et plus, la formation à la sécurité des membres du CHSCT est alignée sur le congé de formation économique des membres élus du comité d'entreprise. Ainsi, notamment :

- la formation dure au maximum 5 jours ouvrés ;
- c'est au salarié membre du CHSCT d'en faire la demande auprès du chef d'établissement, au moins 30 jours à l'avance ;
- l'employeur peut reporter le congé, en cas de dépassement des quotas d'absence autorisés, ou le refuser, lorsque l'absence de l'intéressé peut avoir des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise ;
- les quotas applicables (nombre maximal de jours /an et nombre maximal d'absences simultanées) sont ceux en vigueur pour les bénéficiaires du congé de formation économique des membres du comité d'entreprise et du congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- la rémunération du stagiaire est intégralement maintenue pendant la session de formation, qui est considérée comme du temps de travail effectif ;
- le coût de la formation est totalement à la charge de l'employeur, y compris les frais de déplacement des stagiaires, mais n'est pas imputable sur le montant de la participation de l'employeur à la formation professionnelle continue ;
- seuls des organismes habilités peuvent dispenser la formation des membres du CHSCT :
 - au niveau national, organismes agréés pour organiser les formations économiques, sociales et syndicales,
 - au niveau régional, liste des organismes arrêtée par le préfet de région et disponible auprès de l'ANACT.

Nombre de jours de congés/an ^(*) €	Effectif de l'entreprise
12 jours	1 à 24 salariés
12 jours de plus par tranche supplémentaire de 25 salariés	25 à 499 salariés
12 jours de plus par tranche supplémentaire de 50 salariés	500 à 999 salariés
12 jours de plus par tranche supplémentaire de 100 salariés	1 000 à 4 999 salariés
12 jours de plus par tranche supplémentaire de 200 salariés	Au-delà de 5 000 salariés

^(*)Nombre maximum de jours pour la globalité, par an, des congés de formation des membres du CHSCT, des congés de formation économique des membres élus du comité d'entreprise et des congés de formation économique, sociale et syndicale.

Arrêté ministériel du 7 mars 1986 - JO du 14 mars

Absences simultanées autorisées ^(*)	Effectif de l'entreprise
1 seul représentant absent	moins de 25 salariés
2 représentants absents	de 25 à 499 salariés
2% des effectifs	à partir de 100 salariés

^(*)Absences pour congé de formation des membres du CHSCT, congé de formation économique des membres élus du comité d'entreprise et congé de formation économique, sociale et syndicale.

Arrêté ministériel du 7 mars 1986 - JO du 14 mars

Établissement de moins de 300 salariés

Les conditions applicables à la formation des membres du CHSCT sont prévues par la convention collective de branche ou, à défaut, par voie réglementaire.

La durée minimale de formation est de 3 jours. Le temps de formation est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les dépenses afférentes à la formation à la sécurité des membres du CHSCT sont déductibles du montant de la contribution de l'employeur au financement de la formation professionnelle continue, dans la limite de 0,08 pour 1000 des salaires payés pendant l'année en cours, non comprise la rémunération maintenue des stagiaires.

Cass. soc. 8 juin 1999 - Thomassin c/ Soc. Manufacture vosgienne de meubles

INFORMATION RELATIVE A LA SECURITE

Information directe des salariés

L'employeur a l'obligation d'organiser et de dispenser une information périodique sur les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, et sur les mesures prises pour y remédier.

Les modalités d'application de cette obligation générale devaient être précisées par décret, notamment sur les distinctions à apporter selon la taille de l'établissement, la nature de son activité et le caractère des risques qui y sont constatés. Toutefois, depuis l'entrée en vigueur de cette disposition, le 31 décembre 1992, aucun décret n'a été publié.

En conséquence, il convient de rechercher dans les différents accords collectifs qui ont pu être négociés depuis 1992 sur la santé et la sécurité au travail, dans chaque branche professionnelle, celles des dispositions relatives à l'information des travailleurs, pour en connaître les modalités d'application éventuelles.

Selon un décret du 17 décembre 2008, modifié par décret du 21 janvier 2010, l'information des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité doit au minimum porter sur :

- les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques, prévu à l'article R. 4121-1 du Code du travail ;
- les mesures de prévention des risques dans le document unique d'évaluation des risques ;
- le rôle du service de santé au travail et, le cas échéant, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels ;
- le cas échéant, les dispositions contenues dans le règlement intérieur ;
- les consignes de sécurité incendie et instructions mentionnées à l'article R. 4227-37, ainsi que l'identité des personnes chargées de la mise en œuvre de ces mesures.

Article R. 4141-3-1 du Code du travail

Enfin, à défaut de représentants du personnel dans l'entreprise, les salariés doivent être directement consultés sur les projets d'introduction de nouvelles technologies, en ce qui concerne leurs conséquences sur la santé et la sécurité.

Information du CHSCT

Le CHSCT reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions. Il s'agit de tout document intéressant l'hygiène, la santé ou la sécurité dans l'établissement, sans que la confidentialité puisse être opposée aux membres du CHSCT. Ceux-ci ont en effet un devoir de discrétion et sont tenus au secret professionnel, en contrepartie de l'obligation d'information qui incombe à l'employeur. Cette obligation dépasse largement la remise au CHSCT des documents exigés en vertu des textes réglementaires particuliers.

Doivent au moins être laissés en permanence à disposition des membres du CHSCT, sous peine de délit d'entrave :

- le registre de sécurité ;
- le document unique rassemblant les résultats de l'évaluation des risques à laquelle est tenu l'employeur ;
- les consignes d'utilisation et les carnets de maintenance relatifs aux équipements de travail utilisés, de protection individuelle et collective ;
- les différents rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge du chef d'entreprise ;
- le registre des observations et mises en demeure formulées par l'inspection du travail, en matière d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques ;

- le document fixant les modalités d'intervention d'une entreprise extérieure (nombre de salariés, durée d'intervention, date d'arrivée et de départ, etc.), ainsi que le plan de prévention obligatoire en cas d'intervention d'entreprises extérieures sur des travaux dangereux, ou en cas de chantier commun à plusieurs entreprises ;
- le registre des accidents bénins, le cas échéant.

RESPONSABILITE PENALE DU CHEF D'ENTREPRISE

en cas d'infraction relative à la sécurité dans l'entreprise

DISTINCTIONS PREALABLES

Responsabilité civile et responsabilité pénale

Une action en responsabilité civile vise la réparation d'un préjudice, notamment par l'octroi de dommages-intérêts, le remboursement d'une dette, une remise en l'état, ... Une action en responsabilité pénale, quant à elle, conduit soit à la condamnation du responsable à une peine d'emprisonnement ou à une peine d'amende, soit à sa relaxe.

Les deux actions ne sont pas engagées devant les mêmes juridictions, en principe : l'action en responsabilité civile est portée devant les juridictions civiles (Tribunal d'Instance ou Tribunal de Grande Instance, Tribunal de Sécurité sociale, Conseil de Prud'hommes, etc.) La responsabilité pénale ne peut être reconnue que par les juridictions répressives (tribunal correctionnel, Cour d'assises ou chambre criminelle de la Cour de cassation). Il se peut toutefois que les deux actions soient concomitantes, lorsque le demandeur se porte partie civile devant les juridictions répressives.

Application aux accidents du travail

Les actions en responsabilité civile sont en principe exclues, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, du fait du principe d'indemnisation forfaitaire des victimes de tels accidents ou maladies. Elles ne sont possibles qu'en cas de faute inexcusable ou intentionnelle de la part de l'employeur ou d'un tiers, sur le fondement des articles 1382 à 1384 du Code civil (responsabilité délictuelle ou quasi-délictuelle) :

- « *Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer.* »

Article 1382 du Code civil

- « *Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence.* »

Article 1383 du Code civil

- « *On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde ...* »

Article 1384 du Code civil

Parallèlement, la responsabilité pénale du chef d'entreprise peut être engagée devant les juridictions répressives lorsque sa faute civile est doublée :

- d'une infraction à la réglementation sur la sécurité, sanctionnée pénalement en application du Code du travail ;

ou

- du délit d'imprudence ou de négligence, condamnable pénalement au titre des principes généraux du Code pénal.

☞ Lorsque l'employeur a été condamné au pénal pour les mêmes faits, le juge civil ne peut écarter la faute inexcusable ou intentionnelle, en raison du principe d'autorité de la chose jugée au pénal. Par contre, le juge civil n'est pas lié par la décision de relaxe prononcée par les juridictions répressives : "L'absence de faute pénale non intentionnelle au sens de l'article L. 121-3 du Code pénal ne fait pas obstacle à l'exercice d'une action devant les juridictions civiles afin d'obtenir la réparation d'un dommage sur le fondement de l'article 1383 du Code civil si l'existence de la faute civile prévue par cet article est établie, ou en application de l'article L. 452-1 du Code de la Sécurité sociale si l'existence de la faute inexcusable prévue par cet article est établie".

Article 4-1 du Code de procédure pénale, inséré par la loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000 - JO du 11 juillet

QUALIFICATION DE L'INFRACTION PENALE EN MATIERE DE SECURITE

Non-respect d'une règle précise de sécurité et sanction prévues par le Code du travail

Lorsqu'une disposition particulière du Code du travail en matière de sécurité est enfreinte, dont la violation est assortie d'une sanction pénale prévue par le même Code, la responsabilité pénale du chef d'entreprise est "automatique" : il n'est pas nécessaire que l'infraction au Code du travail ait provoqué un accident ou une maladie professionnelle. Le seul fait d'exposer les salariés au risque créé par le non-respect de la législation du travail est suffisant pour condamner l'employeur.

Manquement à l'obligation générale de sécurité

Certaines obligations générales en matière de sécurité, posées par le Code du travail, ne sont pas assorties de sanctions pénales particulières dans ledit Code. Il peut s'agir également d'une obligation de prudence et de sécurité qui excède le champ d'application du Code du travail.

Exemple

Article L. 4121-1 du Code du travail

Les tribunaux peuvent alors s'appuyer sur les dispositions du Code pénal pour sanctionner la négligence ou l'imprudence du chef d'établissement. Il est toutefois nécessaire que les manquements de l'employeur aient provoqué un accident du travail ou une maladie professionnelle. L'existence du risque ne suffit pas dans ce cas.

Exemple

La condamnation du chef d'établissement peut trouver un fondement dans les dispositions suivantes :

- le fait de causer à autrui, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements, une incapacité totale de travail d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe" (1 500 €, portés à 3 000 €, en cas de récidive).

Article R. 625-2 du Code pénal

- « Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait. »

Article L. 121-3 alinéa 3 du Code pénal, modifié par la loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000 - JO du 11 juillet

- « Dans le cas prévu à l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer. »

Article L. 121-3 alinéa 4 du Code pénal, modifié par la loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000 - JO du 11 juillet

- « Le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article L. 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende. »

Article L. 221-6 du Code pénal, modifié par la loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000 - JO du 11 juillet

- « En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à 5 ans d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende. »

Article L. 221-6 alinéa 2 du Code pénal, modifié par la loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000 - JO du 11 juillet

Concours des deux infractions

Selon la jurisprudence, les sanctions prévues par le Code pénal correspondant au non-respect d'une obligation générale de sécurité, sont applicables seulement en l'absence de texte particulier issu du Code du travail, relatifs aux mêmes faits incriminés. En ce sens, il est d'abord recherché si le chef d'entreprise a enfreint une disposition particulière du Code du travail. Puis, à défaut, le juge recherche s'il y a manquement à une obligation générale de sécurité et de prudence, en se basant sur le Code pénal.

Toutefois, les 2 infractions, ainsi que les 2 peines encourues, ne sont pas exclusives. En d'autres termes, il peut y avoir cumul d'infractions et cumul de peine, dans les conditions prévues à l'article L. 132-3 du Code pénal. Le cumul des peines concerne les peines de même nature et ne peut dépasser le maximum légal de la peine de même nature la plus élevée qui est encourue.

RECHERCHE DU RESPONSABLE

Principe : responsabilité du chef d'entreprise

Même s'il n'a pas directement causé le dommage, ou alors qu'il n'est pas présent sur les lieux de l'accident, le chef d'entreprise peut être personnellement tenu pour responsable de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle. Cette responsabilité est la conséquence immédiate de son obligation de surveillance et de sécurité inhérente à ses fonctions de direction.

Définition

Par chef d'entreprise, il faut entendre de façon générale la personne physique désignée par les statuts de la société comme son plus haut représentant, sauf si la gestion et/ou la direction est confiée dans les faits à une autre personne. Il s'agit principalement de :

- la personne physique nommément désignée dans les sociétés en nom personnel, où il y a confusion de la personne morale et de la personne physique : commerce indépendant, entreprise artisanale, profession libérale, ... ;
- le PDG ou, à défaut, le DG dans les sociétés anonymes ;
- le gérant, dans les sociétés en nom collectif, les sociétés en commandite simple, les SARL et EURL ;
- le chef d'établissement, lieu physique d'exercice de l'activité des salariés, dans les entreprises pluri-établissements ;
- le président juridiquement désigné, dans les associations.

Mise en cause de la personne morale

Depuis 1994, la responsabilité de la personne morale employeur peut être engagée en application de l'article L. 212-2 du Code pénal :

- si une disposition légale ou réglementaire le prévoit expressément.

En matière de sécurité au travail, seules sont concernées :

- les infractions d'atteintes involontaires à la vie et à l'intégrité physique,
- le délit de mise en danger d'autrui,
- seulement pour des infractions commises pour son compte, par ses organes ou représentants.

Le représentant de la société (personne physique) ne doit donc pas avoir agi pour son compte personnel, sa responsabilité doit avoir été constatée et l'infraction doit pouvoir être rattachée à l'activité de l'entreprise.

La responsabilité pénale de la personne morale n'est pas exclusive de la responsabilité personnelle des personnes physiques qui la dirigent ou la représentent. Toutefois, en cas de délit non intentionnel, la jurisprudence pourrait désormais être amenée à retenir la seule responsabilité pénale de la personne morale, par effet indirect de la loi du 10 juillet 2000.

Ainsi, l'objet de cette législation est d'éviter que puissent être prononcées, pour des infractions involontaires, des condamnations paraissant injustifiées de certains décideurs publics, des élus locaux et des hauts fonctionnaires, sans toutefois affaiblir la répression et la prévention des dommages. Les domaines concernés sont le droit du travail, la circulation routière, la santé publique et la protection de l'environnement.

Circulaire ministérielle du 11 octobre 2000

En cas de délégation de pouvoir

Définition et effets de la délégation de pouvoir

La délégation de pouvoir investit le préposé ou délégataire de la mission de surveillance et de prudence, qui incombe en principe au chef d'entreprise. Il s'agit de s'assurer que les salariés respectent constamment les règles d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.

Le fait pour un chef d'entreprise de déléguer ses pouvoirs en matière d'hygiène et sécurité permet de transférer sa responsabilité pénale sur le délégataire ou préposé. En principe, la délégation de pouvoir est donc un moyen d'exonération de la responsabilité pénale du chef d'entreprise. A l'inverse, l'absence de délégation de pouvoir implique la responsabilité personnelle du chef d'entreprise.

Toutefois, lorsque le préposé reconnu pénalement responsable a commis une infraction à la réglementation sur la sécurité prévue dans le Code du travail, qui a provoqué un homicide involontaire (mort ou blessure) ou un accident ou une maladie professionnelle assorti d'un arrêt de travail de moins de 3 mois, le tribunal, peut, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail de l'intéressé, décider que le paiement des amendes prononcées est à la charge de l'employeur, en totalité ou en partie.

En outre, il peut y avoir cumul d'infraction en cas d'accident du travail, impliquant d'une part la responsabilité du préposé qui a enfreint les dispositions du Code du travail en matière de sécurité et, d'autre part, la responsabilité personnelle du chef d'entreprise qui a manqué à son obligation de prudence et de surveillance, sur le fondement du droit pénal général.

Conditions de validité

En l'absence de dispositions légales sur ce point, les conditions de validité d'une délégation de pouvoir sont fixées principalement par la jurisprudence.

La délégation de pouvoir doit être limitée à des tâches relatives à la sécurité et/ou à l'hygiène. Elle doit être précise et exempte d'ambiguïté. Elle doit en outre avoir un caractère durable et stable, voire permanent.

Le délégataire ou préposé est en principe salarié de l'entreprise intéressée, dans la mesure où la délégation de pouvoir constitue une simple modalité d'exécution de son contrat de travail. Il doit être pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission :

- compétences correspondantes : maîtrise de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et connaissances techniques attestées notamment par une formation professionnelle sur la sécurité, par sa qualification ou son ancienneté dans cette activité ;
- autorité suffisante : autonomie par rapport aux supérieurs hiérarchiques, pouvoir de commandement suffisant pour donner des ordres et les faire respecter, responsabilité exclusive en matière de sécurité ;
- moyens permettant d'assumer ses fonctions : budget propre, pouvoir de commander les équipements individuels et collectifs de protection, ...

Il n'est pas exigé que la délégation de pouvoir soit écrite. Et, lorsqu'elle existe, une attestation écrite ne lie pas le juge. La preuve peut donc être rapportée par le chef d'entreprise par tout autre moyen : témoignage, organigramme de la société, ...

Subdélégation

La subdélégation consiste pour une personne, déjà préposée du chef d'entreprise en matière de sécurité, de déléguer à nouveau les responsabilités qui lui ont été transférées à un autre salarié placé sous son autorité.

Cette pratique est permise, selon la jurisprudence : le subdélégué doit alors, comme le délégué, avoir les compétences juridiques et techniques correspondantes, l'autorité et les moyens nécessaires pour assurer sa mission.

Les tribunaux restent incertains sur l'obligation pour le primodélégué de solliciter auprès du chef d'entreprise l'autorisation expresse de subdéléguer sa responsabilité en matière de sécurité. L'absence d'autorisation pourrait conduire à la reconnaissance de l'incompétence du primodélégué à subdéléguer ses fonctions et, finalement, à l'engagement de la responsabilité personnelle du chef d'entreprise.

Groupes de sociétés

Le président d'un groupe de sociétés ou de la société mère peut choisir de déléguer sa responsabilité en matière de sécurité à un salarié d'une autre société du groupe, sous réserve qu'il exerce un pouvoir hiérarchique sur lui, à défaut de véritables liens juridiques entre eux.

Cass. crim. 26 mai 1994 - Bull. crim. n° 208

Dans cette hypothèse, les responsabilités du délégué en matière de sécurité dépassent le cadre de l'entreprise qui l'emploie. Dans le même sens, le délégué n'est pas lié contractuellement à tous les employeurs du groupe et pourtant exerce ses compétences en matière de sécurité dans leur entreprise.

Sous peine d'être reconnu personnellement responsable des accidents survenus dans le groupe, le président du groupe doit s'assurer au préalable que le délégué pressenti dispose bien des compétences correspondantes, de l'autorité et des moyens nécessaires pour accomplir sa mission au sein du groupe.

Pluralité d'entreprises dans un même lieu

Chantiers communs

Il n'existe pas de réglementation particulière, en cas de coopération de plusieurs entreprises sur un même chantier, excepté pour les opérations de bâtiment et de génie civil. En l'absence de législation particulière, le principe reste la responsabilité du chef d'entreprise sur ses propres salariés. Mais le juge peut également étendre sa responsabilité pénale au-delà de la sphère de ses salariés.

Pour remédier à cette situation incertaine, il est possible d'établir un cahier des charges commun aux différentes entreprises présentes sur le chantier, désignant nominativement un responsable de la sécurité, salarié d'une de ces entreprises, sur lequel est alors transféré la responsabilité pénale.

Travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure

En cas de travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure, une réglementation spécifique est prévue, visant seulement les risques liés à l'interférence et à la simultanéité des activités différentes exercées par les diverses entreprises.

Chaque chef d'entreprise reste responsable de la sécurité de son propre personnel. Mais la responsabilité du chef de l'entreprise utilisatrice peut en outre être engagée s'il n'assume pas son rôle de coordinateur en matière de prévention. De son côté, chaque entreprise extérieure intervenante doit transmettre par écrit certaines informations à l'entreprise utilisatrice : date d'arrivée dans l'établissement, nombre de salariés affectés, qualification de la personne responsable, ... Enfin, une inspection des lieux de travail doit être effectuée avant le déroulement des opérations, et un plan de prévention commun doit être établi.

Modèle de délégation de pouvoir

Monsieur, madame,

En raison de vos compétences techniques et professionnelles pour lesquelles le poste de vous est confié, je vous délègue mes pouvoirs pour remplir les différentes fonctions de ce poste telles qu'elles sont définies par l'organisation de notre entreprise.

- ou/et par votre lettre d'engagement.

J'attire tout particulièrement votre attention sur vos obligations et les responsabilités qui en découlent en matière de respect de la réglementation du travail, notamment celle relative à la sécurité et à l'hygiène des travailleurs, ainsi que sur les liaisons hiérarchiques et sur les pouvoirs qui vous sont attribués et précisés par l'organisation de notre entreprise.

- ou/et par votre lettre d'engagement pour accomplir votre mission.

Bon pour acceptation de pouvoir dans les termes ci-dessus.

A, le

Signature du chef d'entreprise

ou de

Signature de l'intéressé :

MANAGEMENT DE LA SECURITE – ETABLISSEMENT D'UN PLAN DE PREVENTION

OBJECTIF ET PORTEE DU PLAN DE SECURITE

Objectifs

Il s'agit d'adopter une véritable démarche sécuritaire dans l'entreprise, en rassemblant, dans un même document cohérent et évolutif, les diverses mesures mises ou à mettre en place dans l'entreprise, en matière de sécurité. L'objectif global est évidemment d'anticiper les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le management de sécurité doit tenir compte des moyens techniques mis à disposition dans l'établissement, de l'organisation du travail, des conditions de travail, des relations sociales et autres "facteurs ambiants".

L'évaluation des risques en constitue un des principaux éléments, et un moyen essentiel de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, sous la forme d'un diagnostic en amont, systématique et exhaustif, des facteurs de risques.

Réglementation applicable

La directive CE n° 89-391 du 12 juin 1989 a d'abord défini les principes fondamentaux de la protection des travailleurs, plaçant l'évaluation a priori des risques au sommet de la hiérarchie des principes généraux de prévention.

La loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 est ensuite venue préciser l'obligation de prévention des risques professionnels en droit français, en posant 3 exigences d'ordre général :

- obligation pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs ;
- mise en œuvre des principes généraux de prévention des risques professionnels ;
- obligation de procéder à l'évaluation des risques.

Plusieurs prescriptions législatives et réglementaires spécifiques ont alors été adoptées, correspondant :

- soit à un type de danger, d'agents ou produit dangereux : amiante, bruit, risque biologique, chimique, cancérigène, ... ;
- soit un type d'activité : manutention des charges, bâtiment, travaux publics, bois, coactivité, ...

Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 concrétise le dispositif général ainsi mis en place en France :

- d'une part, en instaurant l'obligation pour l'employeur de conserver les résultats de l'évaluation des risques effectuée par ses soins, en liaison avec les acteurs externes et internes à l'entreprise, sous peine de sanctions pénales ;
- d'autre part, en définissant les modalités de transmission du document transcrivant les résultats de l'évaluation des risques à ces acteurs externes et internes à l'entreprise, dont l'inspection du travail et les représentants du personnel de l'établissement.

Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002

Depuis, le législateur a fait une priorité de la sécurité et la santé des travailleurs, en étoffant la réglementation générale et spécifique à certains milieux professionnels.

Exemples

- *Décret n° 2008-1347 du 17 décembre 2008 relatif à l'information et à la formation des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité, modifié par Décret n°2010-78 du 21 janvier 2010 ;*
- *Décret n° 2011-45 du 11 janvier 2011 relatif à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare.*

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, quant à elle, étend la protection des travailleurs à leur santé morale et renforce les prérogatives de l'inspection du travail dans le domaine de la sécurité.

Portée du plan de sécurité

Jusqu'en 2002, et mises à part quelques réglementations éparses applicables dans des domaines d'activité spécifiques, le plan de sécurité n'était pas réellement une obligation pour l'employeur. En effet, l'article L. 230-2 (devenu L. 4121-1) du Code du travail, qui fait peser une obligation générale de prévention sur l'employeur, et notamment d'évaluation des risques professionnels, ainsi que l'article L. 236-4 (devenu L. 4131-1) qui impose la présentation au CHSCT d'un programme annuel de prévention, ne sont pas assortis de sanction pénale. Il était néanmoins préférable de formaliser la politique de prévention de l'entreprise. En effet, en cas d'accident du travail ou de rupture du contrat de travail pour inexécution fautive des obligations de l'employeur, toute attestation susceptible de démontrer que l'employeur menait une véritable démarche sécuritaire au sein de l'entreprise pouvait être rapportée pour atténuer sa responsabilité civile et pénale devant les tribunaux.

L'évaluation a priori des risques et sa formalisation est désormais une obligation légale pénalement sanctionnée, représentant la première étape de la démarche générale de prévention qui incombe à l'employeur.

Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 - JO du 7 novembre

Il s'agit de mettre en place "un instrument juridique contraignant dont la mise en œuvre demeure néanmoins souple, puisque les modalités techniques de l'évaluation des risques ne sont pas précisées par le décret. Elle s'appuie sur les enseignements tirés des expériences en entreprise impulsées par les services déconcentrés du Ministère, depuis 1995, afin de permettre à l'inspection du travail de remplir ses missions d'information, de sensibilisation et de contrôle".

Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002

Par ailleurs, plusieurs arrêts de la Cour de cassation relatifs à l'amiante imposent à l'employeur une obligation de résultats, en matière d'évaluation des risques.

Cass. soc. 11 avril 2002 - Edrissi c/ Société Camus Industrie

FORMALISME ET REGIME JURIDIQUE

Diversité des formes juridiques possibles

Le plan de sécurité peut prendre plusieurs formes distinctes :

- il peut s'agir d'un document adopté par décision unilatérale de l'employeur, annexé au règlement intérieur de l'établissement et faisant l'objet des consultations qui s'imposent, auprès des représentants du personnel et autres acteurs internes intéressés. Dans ce cas, le plan adopte le même régime juridique que le règlement intérieur auquel il est annexé ;
- il peut être négocié et conclu sous la forme d'un accord collectif, avec les partenaires sociaux, au niveau de la branche professionnelle, de l'entreprise ou de l'établissement. Dans cette hypothèse, il obéit au régime juridique prévu aux articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail.

Mise à jour de l'évaluation des risques

Dans tous les cas, le plan de sécurité doit contenir un document unique rassemblant les résultats de l'évaluation des risques professionnels à laquelle a procédé l'employeur. Ce document est mis à jour annuellement par l'employeur, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important ou lorsqu'une information supplémentaire est recueillie.

Mise à disposition du document

Le document transcrivant les résultats de l'évaluation des risques opérée par l'employeur est obligatoirement tenu à disposition :

- des membres du CHSCT ;
- des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur santé ou leur sécurité ;
- du médecin du travail ;
- de l'inspecteur ou du contrôleur du travail ;
- des agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale ;
- des organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, constitués au niveau de la branche professionnelle et dont l'activité est coordonnée par l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail).

Consultation des représentants du personnel

Plusieurs éléments du plan de sécurité sont soumis au CHSCT, au moins une fois par an, pour consultation :

- rapport écrit dressant le bilan sur les mesures préventives adoptées pendant l'année écoulée, en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail ;
- programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

A défaut de CHSCT, les délégués du personnel, ou le comité d'entreprise dans le domaine du bâtiment et des travaux publics, sont consultés sur les mêmes domaines.

CONTENU MINIMAL DU PLAN DE SECURITE

Le plan global de prévention ou de sécurité comporte au minimum deux séries de mesures, qui obéissent à un ordre chronologique :

- un plan d'évaluation des risques professionnels, qui consiste à organiser une étude minutieuse des risques (audit, méthodologie d'évaluation et de suivi, calendrier) :
 - pour chaque unité de travail : postes de travail identique ou de même catégorie,
 - en fonction des différents procédés de fabrication utilisés,
 - selon les contraintes et marges de manœuvre de chaque travailleur occupé à ce type de poste (entretiens individuels ou en petit comité).

- à partir, notamment, des informations contenues dans le bilan social, notamment : taux de fréquence et de gravité des accidents, nombre d'incapacités permanentes, nombre d'accidents mortels, de trajet, répartition des accidents par risque, nombre et dénomination des maladies professionnelles, dépenses en matière de sécurité de l'année précédente, informations relatives aux conditions de travail, ... ;
- sans oublier les modalités de mise à jour et de contrôle de l'évaluation ainsi réalisée par les instances représentatives internes à l'entreprise et les organismes externes intéressés ;
- un programme annuel, voire sur plusieurs années, de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, comportant la liste détaillée des différentes mesures envisagées, ainsi que leur coût approximatif et leurs modalités d'exécution :
 - mesures minimales de secours, de lutte contre l'incendie, d'évacuation des travailleurs en cas de danger grave et imminent,
 - affirmation et organisation du droit de retrait des salariés, dans le respect de la législation applicable,
 - mesures d'adaptation du travail à l'homme, d'adaptation du travailleur aux nouvelles technologies, d'organisation du travail, d'aménagement du temps, d'aménagement des locaux ou du poste de travail, de formation à la sécurité, d'information collective ou individuelle, de contrôle médical périodique, d'audit ergonomique régulier, etc. ;
 - mesures d'organisation des relations avec certains intervenants extérieurs, tels la médecine du travail, les pompiers en cas d'incendie (désignation d'une personne responsable par service, notamment),
 - mesures spécifiques pour certaines activités réputées dangereuses, en application des réglementations spécifiques correspondantes,
 - mesures spécifiques pour les publics particuliers : apprentis, femmes enceintes, salariés d'entreprises extérieures, élaborées à partir de l'analyse détaillée réalisée par le CHSCT à leur sujet,
 - bilan annuel des mesures déjà mises en œuvre,
 - modalités de suivi et contrôle de ces mesures par les instances représentatives internes à l'entreprise et les organismes externes intéressés.

CIRCULAIRE N° 6 DRT

La circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du Code du travail et modifiant le Code du travail est disponible sur notre site internet sous la référence suivante :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/accidentstravail/docs/circ-drt-18042002.pdf

