

L'obligation générale de sécurité faite aux employeurs

En 2001, 737 499 accidents du travail avec arrêts ont causé 730 décès ; 24 220 maladies professionnelles indemnisées pour la première fois ont été suivies de 318 décès.

Depuis la loi du 31 décembre 1991 (reprise par l'article L.230-2 du code du Travail), les employeurs ont l'obligation de s'engager dans une démarche de sécurité globale à l'égard de leurs salariés. La jurisprudence a graduellement amplifié cette exigence. Aujourd'hui, au-delà de simples moyens et objectifs, elle a constitué une obligation de résultat¹. Pour synthétiser : l'employeur doit tout faire pour atteindre le zéro accident doublé d'un zéro maladie professionnelle (et il a un grand intérêt à les atteindre!).

En cas de litige ou d'accident, la jurisprudence se fonde sur la conscience, la connaissance et l'évaluation des risques par l'employeur. Elle reconnaît même la faute inexcusable s'il est démontré que l'employeur était conscient du risque. Les juges cherchent à estimer s'il y a eu respect et adaptation permanente de l'entreprise aux neuf principes généraux de prévention, ainsi définis :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques évitables ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'Homme (conception des postes de travail, choix des équipements, des méthodes de travail et de production ; limitation du travail monotone et cadencé et anticipation de leur effet sur la santé...);
- tenir compte de l'évolution technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins ;
- planifier la prévention avec cohérence en s'intéressant à la fois à la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
- prendre des mesures de protection (les collectives sont prioritaires sur les mesures individuelles) ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

1. Cass. soc. 28 février 2002 BC V n° 3 • cass. soc. 26 novembre 2002, BC V n° 356 • cass. soc. 2003, n° 560 FSD.



Informier et former

Outre les instructions et règles de sécurité qui figurent au règlement intérieur, les consignes données au salarié doivent prendre en compte les risques non éliminés lors du choix des techniques et méthodes de travail. Elles doivent informer le personnel des risques résiduels présentés par le travail, lui indiquer les mesures de sécurité à prendre et, si nécessaire, exiger le port d'équipements de protection individuelle.

Cette obligation d'informer prend également corps dans le Document unique de prévention des risques. Mis régulièrement à jour, celui-ci est à la disposition de tous (voir *Espaces naturels* n°9). Par ailleurs, le chef d'entreprise est tenu d'organiser et de dispenser à tous les salariés une information sur les risques et les mesures de prévention prises. Les cadres, nouveaux recrutés, salariés temporaires ou ceux qui changent de fonction doivent recevoir une formation sur ce thème.

L'employeur doit également examiner les capacités des salariés à prendre les précautions nécessaires. Il doit consulter les éventuels représentants du personnel, notamment pour l'introduction de nouvelles technologies et leurs effets.

Conséquences juridiques

En cas de non-respect de ces obligations et si la faute inexcusable est retenue, l'employeur peut :

- voir son taux de cotisation accident de travail relevé (Cram) et complété CPAM,
- être condamné à verser à l'intéressé les indemnités journalières accident de travail et à régler rente majorée et dommages-intérêts ;
- subir l'engagement de sa responsabilité financière personnelle au regard de la CPAM. Au titre d'homicide involontaire (risque maximal en droit pénal), les sanctions peuvent aller jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

Le salarié, quant à lui, n'est pas affranchi de toute responsabilité. En effet, il doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé, mais aussi de celles des autres personnes concernées par ses actes au travail ou ses omissions d'agir. Les juges sont sévères avec les salariés surtout si l'employeur a respecté ses propres obligations. ■

PATRICE PARTHENAY
CONSULTANT

>>> Mél : pparthenay@nordnet.fr

CORRECTIF : contrairement à ce que nous indiquions dans notre précédent numéro, les employeurs de la fonction publique sont tenus de réaliser un Document unique d'évaluation des risques professionnels.