

L'obligation de résultat

Pour l'employeur...

Depuis 15 ans environ, la jurisprudence incite l'employeur à prendre les mesures indispensables de prévention des risques. D'ailleurs, les décisions de justice amplifient les dispositions prises dans les textes.

Arrêté amiante février 2002 : cour de cass. qualifie l'obligation de sécurité en **obligation de résultat** notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles développées au contact des produits et utilisés par les salariés.

Cette jurisprudence a été étendue par la suite aux accidents de travaux (*avril 2002*).

Dès lors...

L'obligation de sécurité de résultat incombant à l'employeur devient **étrangère à toute notion de faute**, la réalisation du risque conduit à faire condamner l'employeur.

Elle n'implique pas une connaissance du danger, le manquement à cette obligation a le caractère d'une **faute inexcusable** lorsque l'employeur avait ou aurait du avoir consciences des risques auxquels était exposé le salarié et aurait du l'en préserver.

Cette exigence ne vise pas une connaissance effective du danger, l'entrepreneur doit être alerté et averti, la conscience du danger doit découler de l'évidence des choses.

C.cass : l'employeur ne pouvait pas ne pas avoir conscience du danger qu'il faisait courir à son salarié.

La faute inexcusable est par ailleurs présumée dans 2 cas : le manque de formation a la sécurité renforcée prévue par l'article L4154-2 du Cdt, à la survenue d'un accident dont le risque avait été signalé par un membre du CHSCT ou par l'intéressé.

Exemple d'application :

La PTI.

- ▶ Loin d'être une nouveauté, la protection du travailleur isolé fait l'objet d'une loi depuis déjà 1992. Encore très peu appliquée, elle vise l'ensemble des secteurs d'activité.
- ▶ De plus en plus développé, ce phénomène de travailleur isolé est accéléré par le coût de main d'œuvre qui augmente et qui contraint les entreprises à diminuer leur contingent.

LA REGLEMENTATION

L'employeur est soumis à une obligation générale de sécurité qui résulte de la transposition en droit français d'une directive Européenne 89/391/CEE du 12 juin 1989.

L'article L230-2 issu de la loi 91-1414 dit qu'il est du devoir du chef d'entreprise de garantir la sécurité de ces salariés en précisant les principes de prévention :

*« Le chef d'établissement prend les **mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs** de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent 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**. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».*

Obligations générales des employeurs

L'Article 6 :

« Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les **mesures nécessaires pour la protection de la sécurité** et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de **moyens nécessaires** ».

« L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

→ Dans la continuité de cette démarche, le travail isolé peut ne pas être supprimé. En revanche, des **mesures appropriées doivent systématiquement être mise en place** afin d'assurer la sécurité des travailleurs isolés.

Deux articles du code du travail précisent l'obligation de mise en place d'un Dispositif d'Alerte pour Travailleur Isolé en cas d'accident :

L'Article R237.10 du décret du 20 Février 1992 précise :

« Lorsque l'opération est exécutée de nuit ou dans un lieu isolé ou à un moment où l'activité de l'entreprise utilisatrice est interrompue, le chef de l'entreprise extérieure concerné doit **prendre les mesures nécessaires pour qu'aucun salarié ne travaille isolément** en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident ».

L'Article R4543-19 Version en vigueur au 14 septembre 2011 :

« Un travailleur isolé doit **pouvoir signaler toute situation de détresse** et être secouru dans les meilleurs délais ».

LE RISQUE PENAL : LA JURISPRUDENCE



La Cour de cassation condamne...

Arrêt de la Cour de Cassation - Chambre Criminelle, 5 Décembre 2000 (*Pourvoi n°00-82-108*)

La Cour de Cassation confirme la condamnation prononcée. Suite à l'accident mortel de l'un de ses employé considéré comme « *isolé* », un chef d'entreprise est **condamné pour homicide involontaire**.

La Cour confirme que le salarié travaillait hors de vue et hors de porté de voix du Chef de manoeuvre et qu'il ne disposait d'aucun moyen de communiquer entre eux.

Arrêt de la Cour de Cassation - Chambre Criminelle, 25 Novembre 2008 (*Pourvoi n°08-81995*)

La Cour de Cassation confirme la décision de la cour d'appel de Lyon qui avait condamné M. A, Président d'une société de maintenance, pour homicide involontaire et manquement à son « *obligation d'assurer la sécurité des salariés isolés, pendant l'exécution des travaux effectués dans un établissement par une société extérieure* » prévue à l'article R 4512-13 du Code du Travail.

Il a été condamné à trois mois d'emprisonnement avec sursis et 3750 euros d'amende.