

LES PRINCIPALES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL



Laurence Raphael

TEXTE: LAURENCE RAPHAEL,
RESPONSABLE DES AFFAIRES
JURIDIQUES CLC
IMAGE : CLC

La sécurité et la santé des travailleurs sur le lieu de travail et plus particulièrement le respect des prescriptions minimales de sécurité et de santé sont élevées, dans le code du travail, au rang des dispositions d'ordre public. Impossible d'y déroger, donc et l'employeur est sanctionnable pénalement (peines de prison ou amendes ou les deux).

Le dirigeant social peut ainsi être poursuivi du chef d'homicide ou de blessures involontaires, sur le fondement des articles 418 et suivants du Code pénal, lorsque par sa négligence ou son imprudence, survient un accident du travail ayant entraîné un dommage corporel ou la mort d'un salarié. En matière d'hygiène et de sécurité, la responsabilité pénale du dirigeant social peut ainsi être engagée à raison du fait matériel de son préposé (salarié). Le manquement du préposé permet ainsi d'établir la « faute personnelle » de l'employeur. Ce dernier peut en conséquence être poursuivi à raison du fait matériel de son préposé et indépendamment de la survenance d'un dommage.

Dans ce domaine, le risque pénal est donc maximal pour le dirigeant : sa faute n'est plus déduite de son propre fait matériel, mais de celui d'un tiers. Le législateur a donc créé un délit hybride dans le sens qu'il n'est ni intentionnel, ni non-intentionnel, partant du principe qu'il appartient au dirigeant «de veiller personnellement à la stricte et constante exécution des dispositions légales. »

Le droit du travail regorge d'obligations engageant la responsabilité pénale du dirigeant : soyez vigilants !

QU'EST-CE QUI EST PUNISSABLE ?

La sécurité au travail tout d'abord ; il s'agira en conséquence de suivre les prescriptions du code du travail (art. L.312-1 et suivants). Les conditions de type de l'ITM

aideront à la mise en place des dites prescriptions.

Tout ce qui a trait aux services de santé au travail ensuite. Est ainsi sanctionnable l'employeur qui occupe un salarié qui ne s'est pas soumis à un des examens médicaux prévus aux articles L. 326-1 à L. 326-9 (Examens médicaux et postes à risques), celui qui occupe un salarié inapte malgré l'interdiction qui lui en est faite ; celui dont le service de santé au travail n'est pas conforme aux exigences prévues à l'article L. 322-1 ; celui qui contrevient à l'activité de médecine du travail.

L'employeur qui ne se conforme pas aux règles concernant l'emploi des femmes enceintes, accouchées et allaitantes et des jeunes salariés est aussi punissable ainsi que celui qui ne protège pas dans les règles ses salariés contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques.

Dans ce dernier cas, la sanction peut se traduire par amende de 251 à 50.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à un mois ou d'une de ces peines seulement. En outre, les tribunaux peuvent prononcer la confiscation des agents ou objets ayant servi à commettre l'infraction.

D'une manière générale, les sanctions encourues sont l'amende de 251 à 25.000 euros et un emprisonnement de huit jours à six mois ou d'une de ces peines seulement.

En cas de récidive dans le délai de deux ans à partir de la condamnation antérieure, les peines pourront être portées au double du maximum.

À noter enfin qu'en matière de droit du travail, l'employeur peut voir sa responsabilité pénale engagée sur nombre d'autres obligations qui s'ajoutent dès lors aux obligations ci-dessus exposées.