

RESPONSABILITÉ PÉNALE DE L'EMPLOYEUR ET CONDITIONS DE TRAVAIL DANGEREUSES

Cour de cassation (chambre criminelle), 17 octobre 2017, pourvoi n° 16-86829

Un salarié a été victime d'un accident mortel du travail alors qu'il était occupé à des travaux de réfection de la charpente métallique d'un hangar. L'accident s'est produit alors qu'il essayait de récupérer une rallonge électrique qui lui faisait défaut, sur le toit du bâtiment. Il avait été contraint pour cela, de sortir de la nacelle élévatrice à partir de laquelle il travaillait, car un nombre important de palettes encombraient le sol et empêchaient l'élévateur de circuler librement.

A la suite de l'accident, le chef de l'entreprise qui l'employait a été poursuivi et condamné du chef d'homicide involontaire.

La cour d'appel a relevé en particulier que l'encombrement du sol du hangar et l'absence de mise à disposition du matériel nécessaire à l'accomplissement des travaux avaient contraint le salarié à monter sur le toit du hangar sans harnais de sécurité, dans des conditions dangereuses et contraires aux mesures prévues dans le plan particulier de sécurité, et ceci, pour récupérer une rallonge électrique qui lui manquait. La nécessité de ce matériel électroportatif n'avait, en outre, pas été prévue lors de la planification du déroulement en sécurité des travaux.

Les juges ont alors considéré que le chef d'entreprise n'avait pas mis à la disposition de la victime, le matériel, les engins, les installations et dispositifs de protection nécessaires. Il n'avait pas pris les mesures appropriées pour éviter la chute de la victime qui était appelée à intervenir

sur un toit dangereux et il n'avait pas respecté le plan de prévention des risques qui avait été établi pour ce chantier. Pour la cour d'appel, ces manquements et infractions avaient été à l'origine de l'accident.

Le chef d'entreprise forme alors un pourvoi en cassation.

Il faisait valoir en particulier que la cour d'appel n'avait pas établi à son encontre, l'existence d'une faute caractérisée qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer, comme l'exigent les termes de l'article 121-3 alinéa 3 du Code pénal, pour pouvoir retenir sa retenir pénale.

La cour de cassation rejette le pourvoi.

Elle énonce que le cour d'appel a bien justifié sa décision dès l'instant où elle a relevé que le chef d'entreprise n'avait pas mis à disposition de la victime le matériel nécessaire à l'accomplissement des travaux et avait laissé apparaître des conditions de travail dangereuses sur le chantier du fait de l'encombrement du sol du hangar.

Il en résulte qu'en contribuant à créer la situation ayant permis la réalisation de l'accident et en ne prenant pas les mesures permettant de l'éviter, il avait bien commis une faute caractérisée, qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer, justifiant sa condamnation pour homicide involontaire.

MISE À DISPOSITION D'ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE ET RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Cour de Cassation (chambre criminelle), 17 octobre 2017, pourvoi n° 16-83878

En transportant à la main des bidons de détergent un salarié a été victime d'un accident en poussant une porte battante. L'un des bidons s'est ouvert et lui a occasionné de graves brûlures au visage.

L'employeur, en tant que personne morale, et la directrice de l'établissement, titulaire d'une délégation de pouvoirs, ont été poursuivis pour blessures involontaires et infraction à la réglementation sur l'hygiène et la sécurité.

Le tribunal correctionnel n'a pas retenu l'infraction de blessures involontaires car il a estimé que l'accident résultait des fautes commises par le salarié. En effet, le tribunal a relevé que le salarié a pris son poste avec un très grand retard et a laissé entendre qu'il avait ainsi pu agir avec précipitation en manipulant, sans lunettes de protection pourtant mises à sa disposition, des produits qu'il utilisait depuis 2 mois et dont il connaissait le caractère dangereux.

Le tribunal correctionnel a toutefois retenu un manquement de la société et de la directrice aux règles d'hygiène et de sécurité car le salarié n'avait pas passé de visite médicale avant son embauche. En conséquence, le tribunal correctionnel a relaxé les prévenus du délit de blessures involontaires et les a déclarées coupables du chef d'omission de visite médicale obligatoire.

Le salarié et le procureur ont fait appel de cette décision.

La cour d'appel a infirmé la décision du tribunal

correctionnel. Elle a retenu que le salarié n'avait pas bénéficié de visite médicale d'embauche mais également qu'il n'avait pas bénéficié de la mise à disposition de lunettes de protection. Pour ce faire, elle s'est appuyée sur les déclarations de la victime et sur l'annexe du contrat de travail qui mentionnait seulement la mise à disposition de vêtements de protection et de gants, et non celle de lunettes de protection et de masques.

La société et la directrice ont formé un pourvoi contre la décision de la cour d'appel.

Elles lui reprochent de s'être bornée à constater l'absence de mentions relatives à l'attribution de lunettes dans l'annexe du contrat de travail sans rechercher si des lunettes de protection ou un masque n'avaient pas été effectivement remis au salarié.

La Cour de cassation rejette le pourvoi.

Elle confirme que la cour d'appel a retenu, par une appréciation souveraine, que la directrice a contribué à créer la situation ayant permis la réalisation du dommage et qu'elle n'a pas pris les mesures pour l'éviter. Elle a ainsi commis une faute caractérisée justifiant sa condamnation pour délit de blessures involontaires. Dès lors, étant titulaire d'une délégation de pouvoirs, elle représentait la société et a ainsi engagé la responsabilité de celle-ci en tant que personne morale.