

Coronavirus - COVID-19 | Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité

Publié le : 25.03.20 mise à jour : 09.04.20

Dans le cadre du Covid-19, les mesures nécessaires sont celles préconisées par le Gouvernement, en particulier les mesures prises pour respecter les gestes barrière et les règles de distanciation. Aux termes de la loi, « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés » et il doit veiller à « l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Ainsi, il n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques mais de les éviter le plus possible et s'ils ne peuvent être évités, de les évaluer régulièrement en fonction notamment des recommandations du gouvernement, afin de prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés. C'est au regard de ce cadre que doivent être définies les obligations respectives des employeurs mais aussi des salariés.

Il incombe à l'employeur dans la situation actuelle de :

- ▶ procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer ;
- ▶ déterminer, en fonction de cette évaluation les mesures de prévention les plus pertinentes ;
- ▶ associer les représentants du personnel à ce travail ;
- ▶ solliciter lorsque cela est possible le service de médecine du travail qui a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants et, à ce titre, de préconiser toute information utile sur les mesures de protection efficaces, la mise en oeuvre des « gestes barrière » ;
- ▶ respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires.

La responsabilité de l'employeur pour méconnaissance de cette obligation spécifique de prévention des risques professionnels peut être recherchée en amont de toute atteinte à l'intégrité physique ou mentale du travailleur, comme en raison d'une telle atteinte avec la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Quelle que soit la situation, le respect de cette obligation spécifique ou au contraire sa méconnaissance ne sont pas présumés (sauf rares exceptions) et doivent faire l'objet d'une démonstration, en cas de litige.

Face à la pandémie, la responsabilité de l'employeur est évaluée au cas par cas, au regard de plusieurs critères : nature des activités du salarié et son niveau d'exposition aux risques, compétences de l'intéressé, expérience, étendue des mesures prises par l'employeur, notamment en termes de formation et d'information, d'organisation du travail, d'instructions délivrées à la chaîne hiérarchique. Ces mesures doivent, le cas échéant, être réactualisées en fonction de l'évolution de la situation dans l'entreprise mais aussi des instructions des pouvoirs publics. En cas d'infection au virus, s'il est pris en charge au titre d'un accident du travail par la sécurité sociale, une éventuelle faute inexcusable de l'employeur qui ouvre droit à une réparation intégrale du préjudice ne peut être retenue que s'il est démontré que celui-ci avait conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Dans le cadre du Covid-19, les mesures nécessaires sont celles préconisées par le Gouvernement, en particulier les mesures prises pour respecter les gestes barrière et les règles de distanciation.

L'obligation de moyen renforcée selon la jurisprudence

L'obligation de l'employeur est une obligation de moyen renforcée. L'employeur peut donc s'exonérer de sa responsabilité en prouvant qu'il a mis en œuvre les mesures de prévention. Il ressort de la décision suivante : Soc. 25 novembre 2015, pourvoi n° 14-24.444, Bull. 2015, V, n° 234 ; Ass. Plénière 5 avril 2019, n° 18-17.442 que :

- ▶ ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;
- ▶ viole ainsi les textes susvisés, la cour d'appel qui refuse d'examiner les éléments de preuve des mesures que l'employeur prétendait avoir mises en œuvre.

Pour aller plus loin : [Note explicative relative à l'arrêt n°643 du 5 avril 2019 - Assemblée plénière](#)

Le législateur précise également que chaque salarié est acteur de sa propre protection puisqu'il doit, « prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ». Il incombe donc ainsi au salarié au regard du risque de contamination d'assurer sa propre protection, en respectant par exemple « les gestes barrière », celle de ses collègues et celle aussi des tiers évoluant dans leur environnement immédiat de travail.

La responsabilité pénale de l'employeur

S'agissant de la responsabilité pénale de l'employeur, elle demeure en période de crise sanitaire. Néanmoins, l'employeur qui ne peut mettre en télétravail ses salariés mais qui met à leur disposition des moyens de protection tels que savons, gel hydro alcoolique et tout autre moyen recommandé par les pouvoirs publics, les informe régulièrement et de façon actualisée sur la prévention des risques de contamination (rappel des gestes barrière et de distanciation) en adaptant leur formation à la situation de l'entreprise et à la nature des postes occupés (fiches métier disponibles sur le site du Ministère du travail) ne devrait pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges, encourir de sanction pénale.

En effet, le code pénal prévoit que le délit pénal est caractérisé en cas de : « mise en danger délibérée de la personne d'autrui » ou 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 de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait ». Sous réserve de l'appréciation souveraine des juges, un employeur ne devrait pas se trouver dans l'une de ces situations s'il se conforme à la démarche de prévention recommandée ci-dessus.

Des éléments plus détaillés figurent en annexe, à la fin de cet article.

Dans quels cas la réglementation sur le risque biologique s'applique-t-elle ?

Au titre de [l'arrêté du 18 juillet 1994 fixant la liste des agents biologiques pathogènes](#), le covid-19 doit être considéré comme un agent biologique pathogène de groupe II.

Or, il découle de l'article R. 4421-1 du code du travail que peuvent être considérés comme exposés au risque biologique :

- ▶ les professionnels systématiquement exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (ex : professionnels de santé et de secours).
- ▶ mais également les travailleurs dont les fonctions les exposent à un risque spécifique quand bien même l'activité de leur entreprise n'impliquerait pas normalement l'utilisation délibérée d'un agent biologique. Cette situation peut notamment concerner les travailleurs des secteurs des soins, de l'aide à domicile ou des services à la personne, dès lors que leurs tâches impliquent des contacts de moins d'un mètre avec des personnes potentiellement contaminées (ex : toilette, habillage, nourriture).

Annexe : la responsabilité pénale de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail

La responsabilité pénale de l'employeur est régie tant par le code du travail que par le code pénal.

Les délits en matière de santé et sécurité au travail sont essentiellement définis par les articles L.4741-1 et suivants du code du travail.

Pour ces infractions, c'est la faute personnelle de l'employeur ou de son délégataire qui doit être établie. En effet, et aux termes d'une jurisprudence ancienne et constante de la Cour de cassation, il appartient au chef d'entreprise de « veiller personnellement » à la stricte application des prescriptions légales ou réglementaires destinées à assurer la sécurité des travailleurs. Qu'il soit personnellement auteur de l'infraction ou que le manquement à la réglementation soit le fait d'un de ses salariés, la responsabilité pénale pèse donc uniquement sur l'employeur, sauf délégation de pouvoir à un préposé désigné par lui et pourvu de la compétence et de l'autorité nécessaires pour veiller efficacement à l'observation des règles en vigueur.

Contrairement aux infractions en matière d'hygiène et de sécurité sanctionnées par le code du travail, pour les délits non intentionnels prévus notamment par les articles 221-6, 222-19, 222-20 du code pénal relatifs à des atteintes à l'intégrité physique ou psychique d'autrui, la responsabilité pénale peut être engagée à l'encontre de tout individu ayant personnellement contribué au dommage causé par sa négligence ou son imprudence.

Ainsi l'article 121-3 du code pénal qui fixe le régime général des délits non intentionnels prévoit qu'il y a délit en cas de « mise en danger délibérée de la personne d'autrui » ou 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 de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait ». Dans le cas 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 (...) ».

Le législateur fait donc une distinction entre la situation où l'auteur du dommage est directement et immédiatement à l'origine du dommage et celle où cette causalité est indirecte. La causalité est directe lorsqu'elle est essentielle et déterminante, il n'est cependant pas exigé que la faute reprochée soit la cause exclusive du dommage.

En cas de causalité indirecte, c'est une faute qualifiée qui est exigée par le législateur dont, seule la personne physique peut être l'auteur (à l'exclusion de la personne morale). La faute qualifiée est une faute d'une certaine gravité qui consiste soit en la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit en une faute qui expose autrui à un risque d'une particulière gravité qui ne peut être ignoré.

Pour que l'infraction soit constituée, il faut donc démontrer que « l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences, ainsi que des pouvoirs et des moyens dont il disposait ».

La responsabilité de l'auteur de la faute est donc appréciée in concreto par les juges en cas de litige au regard des critères ci-dessus.

Dans le contexte d'une épidémie telle que le coronavirus, l'employeur qui ne peut mettre en télétravail ses salariés mais qui met à leur disposition des moyens de protection tels que savons, gel hydroalcoolique et tout autre moyen recommandé par les pouvoirs publics, les informe régulièrement et de façon actualisée sur la prévention des risques de contamination (rappel des gestes barrière et de distanciation) en adaptant leur formation à la situation de l'entreprise et à la nature des postes occupés (fiches métier disponibles sur le site du Ministère du travail) ne devrait pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges, encourir de sanction pénale.