

## RESPONSABILITE CIVILE ET PENALE EVENTUELLE DES ENTREPRISES EN CAS DE MANQUEMENT AUX PRESCRIPTIONS SANITAIRES ET DE SECURITE VISANT A PREVENIR LE COVID-19

L'employeur qui n'assurerait pas la mise en place des mesures de prévention du COVID-19 dans son entreprise s'expose à des actions judiciaires, sur le plan civil et pénal, qui pourraient être engagées par des salariés ou leurs représentants. La présente note présente ces risques d'actions éventuelles, et les conditions juridiques pour que de telles actions aboutissent si elles étaient initiées.

### RESPONSABILITE CIVILE

L'employeur est tenu, sur le fondement de son obligation de sécurité et conformément aux principes de prévention du code du travail, de mettre en œuvre notamment :

- Une évaluation du risque professionnel en tenant compte du risque sanitaire lié à la pandémie. **Attention** : cette évaluation doit être transcrite dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) que l'employeur a l'obligation de mettre à jour.
- Des mesures de prévention adaptées à la situation particulière de l'entreprise et tenant compte de la nature du risque et des modes de contamination du COVID-19.  
**Attention** : Ces mesures ne se limitent pas à l'application des consignes sanitaires et recommandations générales reprises dans le Guide. Il convient de les adapter à l'activité de l'entreprise et aux situations de travail existantes.
- Une information complète (portant sur l'ensemble des mesures individuelles de prévention à appliquer par les salariés présents dans l'entreprise) précise et accessible à l'ensemble des salariés.  
**Attention** : il convient de garder une preuve de la diffusion de cette information.
- Des mesures de formation des salariés aux mesures de prévention et de contrôle de leur respect.

En cas de manquement à ces obligations, plusieurs actions peuvent être exercées par les salariés ou leurs représentants devant les juridictions civiles, sans qu'il soit nécessaire qu'un cas de COVID-19 ait été déclaré parmi eux.

La signature de « décharges » visant à faire renoncer par avance ces salariés à engager la responsabilité de l'employeur serait dépourvue de toute portée juridique car l'obligation de sécurité est d'ordre public.

#### ➤ Les risques d'action civile indépendamment de toute contraction du COVID-19 par un salarié

- **Exercice du droit de retrait par un salarié**

Le droit de retrait permet au salarié de cesser d'exécuter son travail s'il a un motif raisonnable de penser qu'il s'expose à un danger grave et imminent. Ce motif raisonnable pourrait être caractérisé du fait de l'absence de mesures de prévention suffisantes mises en œuvre par l'entreprise.

- **Action en indemnisation d'un salarié**

Un salarié pourrait agir à l'encontre de l'employeur qui n'aurait pas mis en œuvre les mesures de prévention qui s'imposent pour faire reconnaître une défaillance dans son obligation de sécurité et solliciter une indemnisation. Il est toutefois nécessaire qu'il démontre avoir subi un préjudice causé par ce manquement. Le préjudice d'anxiété d'être contaminé au COVID-19 pourrait être allégué à cet égard, mais en l'état de la jurisprudence à ce jour, cette action devrait difficilement pouvoir prospérer.

- **Action judiciaire des représentants du personnel**

Le CSE et/ou une organisation syndicale pourraient demander au juge des référés qu'il ordonne à l'employeur qui n'aurait pas adopté les mesures de prévention qui s'imposent :

- D'adopter les mesures de prévention nécessaires (évaluation des risques, fourniture des moyens de protection appropriés, formation des salariés à l'utilisation de ces moyens, mise en place de modalités d'organisation du travail respectant les mesures barrières, etc) ;
- Et dans cette attente, de suspendre la réalisation du travail de manière collective.

L'employeur pourra contester cette demande en établissant qu'il a adopté un plan de prévention adéquat (notamment qu'il s'est conformé aux recommandations gouvernementales rappelées par le Guide) a adapté son DUER à la situation et a assuré un suivi effectif de sa mise en œuvre.

➤ **Le risque d'action en reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur en cas de contamination par le COVID-19 constituant un accident du travail (AT) ou une maladie professionnelle (MP)**

La qualification d'AT/MP pour une contraction du COVID-19 par un salarié serait discutable : le COVID-19 est une maladie contagieuse susceptible d'avoir été contractée à tout moment en période d'épidémie, et pas seulement au travail, ce qui semble s'opposer aux conditions exigées pour la reconnaissance d'un AT/MP, sauf circonstances particulières caractérisées.

- **Reconnaissance d'un accident du travail (AT) lié au COVID-19**

L'AT correspond à un évènement accidentel intervenu à une date certaine, au temps et au lieu du travail, et ayant causé une lésion (quelle que soit sa date d'apparition). En principe, les maladies contagieuses telles que le COVID-19 qui résultent d'un processus évolutif ne sont donc pas des AT (origine de la contamination inconnue et impossible à dater).

Un AT pourrait toutefois être reconnu si le salarié malade du COVID-19 démontrait que sa contamination a été causée par un fait précis survenu à l'occasion du travail (preuve de l'origine, de la date et du lieu de contamination). **Exemple de situation à risque** : un collègue contaminé au COVID-19 qui aurait éternué sans masque sur le salarié alors que lui-même n'avait pas de masque ni de gants et ne respectait pas la distanciation sociale.

**Attention** : si le salarié ayant contracté le COVID-19 demande la reconnaissance d'un AT, l'employeur a l'obligation de transmettre la déclaration d'AT à la CPAM dans les 48 heures. En revanche, il doit formuler des réserves, par exemple : absence de fait précis invoqué par le salarié, aucun témoin, pas d'autre salarié présentant des symptômes (fièvre, toux, essoufflement), etc.

- **Reconnaissance d'une maladie professionnelle (MP) liée au COVID-19**

Le COVID-19 n'est pas classé au tableau des maladies professionnelles. Il ne pourrait donc être reconnu comme telle qu'à deux conditions cumulatives : s'il en résulte un taux d'incapacité permanente prévisible d'au moins 25 %, et si un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (saisi par la CPAM) conclut à l'existence d'un lien de causalité direct et essentiel avec le travail habituel du salarié.

Il convient donc d'être particulièrement vigilant sur les conditions de réalisation des travaux en milieu confiné et/ou avec des risques de contact étroit, pour éviter que le travail habituel ne puisse être considéré comme à l'origine du COVID-19 contracté par un salarié qui serait suivi de conséquences graves (handicap, décès). **Exemple de situation à risque** : Salarié décédé à la suite de la contraction du COVID-19 et ayant travaillé de manière régulière en contact proche avec un collègue contaminé sans respect des mesures barrières.

- **Action en reconnaissance de la faute inexcusable suite à la reconnaissance de l'AT/MP**

Si l'AT/MP est reconnu (ce qui pourrait être sérieusement contesté par l'entreprise au vu des critères précités, mais pourrait être accueilli dans certaines circonstances par des juges du fond), la faute inexcusable de l'employeur peut être retenue dans deux cas :

- Si le salarié victime établit que **l'employeur a manqué à son obligation de sécurité et n'a pas pris les mesures nécessaires pour le préserver d'un danger dont il avait ou aurait dû avoir conscience.**  
**Exemple de situation à risque** : L'employeur n'a pas fait respecter les consignes sanitaires du gouvernement et a laissé un salarié terminer sa journée de travail avec un collègue qui présentait des symptômes de la maladie.
- Si le risque qui s'est réalisé (contraction du COVID-19 causé par le travail et ayant conduit à une ITT d'au moins 25% ou au décès) **avait préalablement été signalé à l'employeur** par le salarié (exercice du droit de retrait) ou un représentant du CSE (exercice du droit d'alerte pour danger grave et imminent) : la reconnaissance de la faute inexcusable est alors de droit.

En cas de reconnaissance de la faute inexcusable, l'employeur pourra être condamné à payer des réparations complémentaires (majoration de rente du salarié ou de ses ayants droits et préjudices personnels de la victime et de ses ayants droit résultant de l'AT/MP).

## RESPONSABILITE PENALE

Plusieurs infractions pourraient être envisagées à l'égard de l'employeur (personne morale ou personne physique le représentant) dans le contexte spécifique de pandémie de COVID-19, s'il ne respecte pas les mesures de prévention qui s'imposent et qu'il en résulte pour des salariés qui seraient contaminés une atteinte physique voire un décès. Bien évidemment, le seul fait d'avoir été atteint par le COVID 19 n'est pas suffisant pour engager la responsabilité pénale de l'employeur. Il n'est pas, non plus, toujours nécessaire.

**Attention** : une plainte pénale peut être librement déposée par un salarié qui estimerait que l'entreprise a manqué à ses obligations mais au final aucune poursuite pénale diligentée si les éléments constitutifs de l'infraction font défaut.

➤ **L'infraction de mise en danger d'autrui**

Cette infraction incrimine le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement.

Elle est punie par des peines pouvant aller jusqu'à 1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende pour les personnes physiques, 75 000 € d'amende et des peines complémentaires pour les personnes morales.

La réunion des trois conditions suivantes serait nécessaire pour qu'une entreprise soit poursuivie à ce titre en raison de l'exposition de ses salariés à un risque de contamination au COVID-19.

### **1 ) La violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement**

Cette infraction ne réprime pas un manquement à un devoir général de sécurité ou de prudence mais la violation d'une disposition à caractère général et absolu prévue par une loi ou un règlement. Cela renvoie aux obligations précises qui imposent à l'employeur un modèle de conduite circonstanciée, sans marge d'appréciation personnelle.

La violation de l'obligation de sécurité doit être « manifestement délibérée », ce qui ne veut pas dire que son auteur doit avoir recherché le résultat dommageable.

Les recommandations sanitaires du Gouvernement ne sont pas des obligations particulières de sécurité ou de prudence imposées par la loi ou le règlement au sens de cette infraction mais renvoient à des dispositions réglementaires spécifiques du Code du travail en matière de prévention des risques, telles que la mise à jour du DUER.

C'est pourquoi, il ne peut être exclu que les autorités de contrôle et/ou judiciaires considèrent qu'une violation manifeste de ces dispositions caractérise un manquement constitutif du délit de mise en danger, en estimant qu'elles seraient suffisamment précises quant à la conduite à tenir face au risque de COVID-19.

Au-delà de la réglementation particulière au secteur d'activité, il convient donc d'appliquer rigoureusement les recommandations en matière de lutte contre le COVID-19, émises notamment par le Gouvernement et rappelés par le Guide, pour circonscrire les risques de poursuites pour mise en danger d'autrui.

### **2 ) Un risque direct et imminent de mort, de mutilation ou d'infirmité permanente**

Le caractère mortel, sinon particulièrement grave, du risque lié au Covid-19 ne peut pas être écarté.

### **3 ) Un lien de causalité entre le manquement et le risque encouru**

Il faut enfin établir que les conditions de travail sont à l'origine d'un risque imminent de contamination, ce qui sera difficile à démontrer dans le contexte de pandémie (le risque est généralisé).

#### **➤ Les infractions de violences et/ou homicide involontaires**

Ces infractions incriminent le fait de causer, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, une incapacité de travail ou la mort d'autrui.

L'infraction de violences involontaires est punie de peines allant, pour les personnes physiques, de 150 € d'amende (en l'absence d'ITT) à 30 000 € d'amende et 2 ans d'emprisonnement (en cas d'ITT supérieure à 3 mois) et pour celle d'homicide involontaire, jusqu'à 45 000 € d'amende et 3 ans d'emprisonnement, ces peines d'amende pouvant en outre être prononcées à l'encontre des personnes morales en étant multipliées par 5. Ces peines peuvent encore être aggravées en cas de faute manifestement délibérée.

Ces infractions pourraient éventuellement être constituées notamment en cas décès d'un salarié du COVID-19 si celui-ci travaillait dans une entreprise n'ayant manifestement pas respecté les mesures de prévention et dont il pourrait être établi qu'il l'a contractée sur le lieu de travail. Toutefois, là encore, la réunion de trois conditions serait nécessaire :

## 1 ) Une faute

En fonction des cas, il conviendra de relever l'existence :

- Soit d'une « **faute simple** » constituée par un **comportement anormal** par rapport à un employeur attentif, prudent et diligent ou par **une violation d'une loi ou d'un règlement** (à caractère général ou particulier).  
**Exemple** : le non-respect des recommandations du Gouvernement ou des dispositions du Code du travail.
- Soit d'une « **faute qualifiée** » qui peut être « **caractérisée** » (manquement grossier à une obligation générale ou particulière de prudence créant un risque grave pour le salarié que l'employeur ne peut ignorer) ou « **délibérée** » (violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement).

**Attention** : en matière d'accident du travail, la responsabilité pénale des personnes physiques peut être engagée pour faute qualifiée mais une faute simple suffit à l'égard des personnes morales.

## 2 ) Un dommage : l'atteinte à l'intégrité physique ou à la vie

Les fautes poursuivies doivent avoir causé une atteinte à l'intégrité physique (entraînant ou non une ITT) ou un décès. La gravité du dommage fait varier la peine encourue.

## 3 ) Un lien de causalité certain (direct ou indirect) entre la faute et le dommage

Il faut démontrer que le salarié a contracté le COVID-19 au sein de l'entreprise (il n'y a pas de présomption). Cela sera toutefois difficile à démontrer dans le contexte actuel de pandémie.

**Attention** : D'autres infractions à la réglementation du Code du travail en matière d'hygiène et de sécurité peuvent également être constituées en cas de non-respect des règles de sécurité applicables (mise à disposition d'équipements de protection individuelle, l'obligation de formation à la sécurité, obligation d'information des travailleurs sur les risques) et peuvent toujours donner lieu à poursuites, le cas échéant en cumul des infractions précitées.

### En conclusion

Il n'est pas évident que les actions civiles ou les plaintes pénales qui seraient initiées à la suite d'une exposition ou d'une contamination de salariés au COVID-19 prospèrent en droit, au regard des difficultés tenant essentiellement à la démonstration d'un lien de causalité entre l'exercice du travail dans l'entreprise et l'exposition ou la contamination incriminée.

Mais dans la mesure où ces différentes actions sont fondées sur un manquement aux obligations de prévention et de sécurité qui pèsent sur l'employeur, c'est avant tout le strict respect des recommandations sanitaires et de sécurité en vigueur qui pourrait limiter le risque que de telles actions soient engagées.