

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Avril 2017

JURISPRUDENCE : GARE AUX DOCUMENTS UNIQUES INCOMPLETS

Une jurisprudence récente de la Cour de cassation confirme qu'en cas d'accident du travail, un document unique qui ne recense pas tous les risques de l'entreprise peut conduire à la condamnation de l'employeur.

À en croire de nombreuses enquêtes, une forte proportion des employeurs envisage encore le document unique d'évaluation des risques (DUER) comme une simple formalité de nature purement administrative.

Une décision rendue le 6 septembre dernier par la chambre criminelle de la Cour de cassation démontre qu'il n'en est rien.

En effet, le DUER étant un élément essentiel de la prévention des risques, lorsqu'un accident du travail se produit, il peut conduire à la condamnation de l'employeur, s'il est absent ou incomplet.

Un risque non identifié dans le DUER

En l'espèce, les faits sont les suivants. Un employé d'une entreprise d'entretien et de location de nacelles fait une chute mortelle lors d'une opération de réparation en hauteur au sein de l'atelier. **En première instance**, l'entreprise, poursuivie par l'épouse du défunt, échappe à la condamnation en mettant en avant le fait que la victime avait utilisé un escabeau plutôt que la nacelle élévatrice qu'elle met à disposition pour les travaux en hauteur.

En appel, les juges avaient toutefois condamné l'entreprise à une peine d'amende de 30.000 euros et son dirigeant à une peine d'emprisonnement de six mois avec sursis ainsi qu'à une amende de 10 000 euros dont 5 000 euros avec sursis.

Pour expliquer cet arrêt, la Cour d'appel mettait en avant **"la violation manifestement délibérée de l'obligation d'évaluer les risques dans le document unique d'évaluation des risques"** car ce dernier **"ne comportait aucune identification du risque de chute des salariés effectuant des travaux en hauteur"**.

Dans sa récente décision, la Cour de cassation a validé ce raisonnement et, donc confirmé la condamnation tant de l'entreprise que de son dirigeant. Elle estime en effet que ce défaut d'évaluation des risques - et l'absence consécutive d'interdiction d'utiliser un escabeau ou une échelle - ont un lien de causalité avec le décès de l'employé.

Condamnation pour "homicide involontaire"

Cette décision vient rappeler que, pour les juges, le document unique, a une réelle portée pratique et opérationnelle. Ainsi, en l'espèce, la Cour de cassation estime que si le DUER avait été réalisé correctement, des mesures de prévention des chutes de hauteur auraient peut-être été prises, ce qui aurait sauvé la vie du salarié. C'est pourquoi, les juges ont estimé qu'il y avait un lien de causalité entre le DUER incomplet et le décès du salarié. D'où la **condamnation de l'entreprise et de son dirigeant pour "homicide involontaire"**.

On ne saurait donc mieux souligner l'importance, pour les entreprises, de réaliser avec soin leur DUER. En effet, comme le démontre cette récente décision de la Cour de cassation, un document unique réalisé de façon professionnelle contribue aussi bien à réduire les risques d'accident pour les employés que les risques de condamnation pour les dirigeants. Autant dire qu'il n'est en rien une vulgaire formalité administrative que l'on pourrait réaliser avec légèreté...

SALARIES EN MOBILITE INTERNATIONALE

"L'internationalisation est devenue en quelques années la clé des stratégies de croissance et de conquête des Entreprises de Taille Intermédiaire (ETI). 74 % des 4 600 ETI françaises sont aujourd'hui exportatrices et continuent pour 34 % aux exportations françaises", observe Alexandre Montay, délégué général du Mouvement des Entreprises de Taille Intermédiaire (METI) en introduction d'un récent **livre blanc consacré aux risques spécifiques auxquels sont exposés les salariés en mobilité à l'international**.

Un cadre juridique complexe

Réalisée conjointement par différents organismes dont Eurogip, la fondation internationale SOS et l'Assurance maladie, cette étude détaille l'obligation incombant aux employeurs de mettre en place des mesures visant à assurer la santé et la sécurité des salariés en mobilité à l'international.

Au-delà de cette présentation du cadre juridique, fort complexe car différent selon que le salarié est en simple mission, en détachement de courte durée ou travailleur expatrié, l'étude présente aussi les risques professionnels spécifiques auxquels sont exposés les salariés.

Des risques spécifiques à évaluer

S'agissant des risques pesant sur la sécurité de leurs salariés, les entreprises interrogées citent prioritairement la délinquance (70 %), les accidents de la route (32 %) et le terrorisme (32 %) tandis qu'en matière de santé, elles se disent principalement préoccupées par les pathologies intestinales ou gastriques (35 %) et par les maladies liées aux insectes (20 %) : paludisme, zika, etc. Autant de risques nouveaux que **"l'employeur français est tenu d'évaluer et de transcrire dans le document unique" car "les situations de mobilité n'échappent pas à cette obligation"**. Pour 94 % des ETI interrogées, "la prévention des risques professionnels représente un sujet stratégique". Toutefois, à ce jour, seule une ETI sur deux ayant participé à l'enquête déclare avoir défini une stratégie globale de prévention des risques. Un décalage qui s'explique peut-être par un déficit d'information : "33 % des ETI s'estiment insuffisamment ou mal informées sur leurs obligations légales. en la matière".

Pour aller plus loin : Livre blanc sur la santé-sécurité des collaborateurs en mobilité à l'international des entreprises de taille intermédiaire (ETI). Décembre 2016