

## **Informations juridiques à connaître en matière d'hygiène et de sécurité**

Synthèse de Lucas GUIBAL, mars 2007



### **I. Obligation de résultats**

Dans le cadre de ses obligations contractuelles, l'employeur est tenu à l'égard de ses salariés d'une obligation de sécurité. Il s'agit d'une obligation de résultat et non seulement d'une obligation de moyen (confirmé par différents arrêts de la Cours de cassation. De fait cette obligation de résultat devient une obligation juridique rétroactive, énoncée par le juge !

Conséquences :

- ✓ Les circulaires n'ont pas de pouvoir juridique obligatoire, mais si leur non application est en lien avec un Arrêt Travail (AT) ou une Maladie Professionnelle (MP), la responsabilité de l'employeur (ou délégataire) pourrait être pleinement mise en cause en raison de l'obligation de résultat en matière de sécurité.
- ✓ Les préconisations de la Caisse Régionale Assurance Maladie (CRAM) n'ont pas non plus de pouvoir juridique obligatoire, mais si leur non application est en lien avec un AT ou une MP, la responsabilité de l'employeur (ou délégataire) pourrait être pleinement mise en cause en raison de l'obligation de résultat en matière de sécurité.

### **II. Délégation de pouvoir**

La délégation de pouvoirs est mise en œuvre quand le délégant ne peut pas assurer lui-même ses prérogatives. La délégation de pouvoirs entraîne la responsabilité, mais la responsabilité (seule) ne peut faire l'office d'une délégation (exit les "délégations de responsabilité" !). La délégation de pouvoirs n'est pas un acte défini réglementairement, mais fait l'objet d'une jurisprudence constante qui en définit les règles et les limites.

#### **a) Règles générales de la délégation de pouvoirs :**

Le délégataire doit nécessairement disposer pour remplir son mandat et s'assurer du respect permanent de l'application de la réglementation :

- ✓ de l'autorité (à sanctionner, à donner des ordres, à organiser, etc. du délégataire),
- ✓ de la compétence (justifier l'autonomie dans le périmètre d'intervention, etc.),
- ✓ des moyens (justifiés par exemple par l'allocation d'un budget, la possibilité d'actionner la hiérarchie, etc.),

Pour être effective la délégation de pouvoir doit aussi respecter d'autres règles :

- ✓ La délégation doit être limitée (quel est son périmètre précis ?).
- ✓ Seul le dirigeant titulaire des prérogatives de l'employeur est admis à consentir une délégation de pouvoirs au profit d'un salarié appartenant à l'entreprise en matière d'hygiène et sécurité.
- ✓ Le dirigeant ne peut d'ailleurs se prévaloir d'une délégation de pouvoirs qu'à l'égard d'un salarié appartenant à l'entreprise, voire au groupe de sociétés (exit les délégations de pouvoir consenties aux prestataires, fussent-ils de "full service" !).
- ✓ Le cumul de délégations auprès de plusieurs salariés pour une même responsabilité (co-délégation) est interdit.

La délégation de signature est donc une délégation de pouvoirs au sens juridique du terme (avec transfert de responsabilité pénale) si et seulement si elle respecte les règles générales déclinées ci-dessus.

#### b) Limites de la délégation de pouvoirs :

La délégation de pouvoirs peut exister de fait de par la nature de la fonction (il n'y a pas d'obligation d'un accord écrit en la matière, mais recommandé quand même, surtout devant le juge !), en effet la nature de la fonction peut intégrer par définition l'ensemble des règles de la délégation de pouvoirs décrites ci-dessus.

La délégation de pouvoirs n'exonère pas systématiquement le délégant de sa responsabilité pénale :

- ✓ Une délégation de pouvoirs est inopérante dans le cas où les textes prévoyant l'infraction désignent le délégant (ex. dirigeant d'entreprise) comme seul auteur punissable.
- ✓ Si le délégant est lui-même l'auteur matériel de l'infraction.
- ✓ Si la fréquence des infractions démontre les lacunes du délégataire (mise en cause de sa compétence).
- ✓ Si l'infraction résulte du fonctionnement général défectueux de l'entreprise (infraction dépassant le périmètre délimité du délégataire).

La responsabilité pénale ne peut être cumulativement retenue contre le dirigeant et un préposé en raison des mêmes manquements.