

**Marie-Emily VAUCANSON**  
**Avocat au barreau de Versailles**  
**10 rue Thiers**  
**78100 SAINT GERMAIN EN LAYE**  
[mevg@mevg.fr](mailto:mevg@mevg.fr)  
**Tel 01 39 73 40 85**

**En collaboration à Émilie JOUETTE**

**Saint Germain en Laye**  
**Le 15 avril 2020**

**La responsabilité pénale de l'entreprise**  
**Organisation des services de santé au travail en période de crise sanitaire**

Dans le cadre de la réorganisation des activités professionnelles durant l'épidémie de COVID 19, il m'a semblé opportun de traiter de la responsabilité pénale de l'entreprise au regard de la situation actuelle et considérant plusieurs plaintes pénales pour « mise en danger » déposées par la CGT contre différentes sociétés.

Il convient en premier lieu de préciser que des dispositions de nature pénale sont prévues par différents codes, nous nous limiterons à certaines dispositions du code pénal et du code du travail.

**S'agissant des infractions prévues par le code pénal :**

Précisons que pour l'heure, aucune nouvelle infraction pénale particulière relative à la protection des salariés en période de Covid-19 n'a été introduite par le gouvernement.

Il existe quatre infractions sur lesquelles la responsabilité pénale de l'entreprise pourrait être recherchée.

- l'infraction de mise en danger d'autrui prévue par l'article 223-1 du code pénal :

Pour que ce délit soit caractérisé, il faut 3 conditions cumulatives :

- Une exposition directe d'autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures
- L'existence d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement
- Une violation manifestement délibérée de l'obligation précitée

L'obligation méconnue ne doit pas être trop générale, le texte doit être suffisamment précis pour que soit déterminable sans équivoque la conduite à tenir.

Si le code du travail ne prévoit pas d'obligation particulière liée à l'épidémie de covid-19, le décret n°2020-293 relatif aux mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie prévoit des mesures d'hygiène, les gestes barrières et la distanciation sociale.

L'entreprise pourra aussi se référer aux notes et fiches pratiques, plus précises, diffusées par le ministère du travail.

- Sur l'infraction non intentionnelle d'atteinte involontaire à l'intégrité d'un salarié qui aurait subi une ITT inférieure ou égale à 3 mois en raison du covid-19 (article 222-20 du code pénal) :

Même raisonnement que précédemment, puisque l'infraction se caractérise par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement.

- Sur l'infraction d'atteinte involontaire à l'intégrité de la personne ayant causé une ITT supérieure à 3 mois (article 222-19 du code pénal) et celle d'atteinte involontaire à la vie (article 221-6 du code pénal) :

Attention, pour ces infractions, qui sont les plus graves, une faute simple de maladresse, imprudence, inattention ou négligence permet d'engager la responsabilité de l'employeur en cas de causalité directe entre la faute et le dommage.

Il semble cependant être très difficile d'établir l'origine ou le lieu d'une contamination, compte tenu notamment du temps d'incubation et les incertitudes scientifiques sur la propagation du virus.

### **Les dispositions pénales du code du travail :**

Contrairement aux dispositions du code pénal, celles du code du travail font l'objet d'une interprétation juridictionnelle sensiblement plus large destinée à protéger les salariés, notamment dans le contexte actuel, comme en témoigne l'ordonnance de référé du tribunal judiciaire de NANTERRE rendu le 14 avril 2020 contre la société AMAZON.

Cette décision, à l'instar des plusieurs autres ordonnances a été précisément rendue au visa de l'article L4121-1 du code du travail :

- Sur l'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur (articles L. 4221-1, L. 4121-1, R. 4321-1 et s. du code du travail) :

Les dispositions du code du travail qui obligent l'employeur à aménager les locaux de travail pour garantir la sécurité des travailleurs (L4221-1 du code du travail) et à assurer la mise en place d'équipements de protection (R 4321-1 et suivants du code du travail) et le respect des consignes de sécurité semblent trouver une application particulière dans ce contexte d'épidémie.

L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures afin de tenir compte du contexte et du changement des circonstances de travail (L4121-1 du code du travail).

Les employeurs doivent impérativement se conformer aux préconisations du gouvernement en matière de protection contre le covid-19 (distanciation sociale, gestes barrières, port de masques et de gants, gel hydro alcoolique, lavage de mains, etc.), afin de respecter leur obligation de santé et de sécurité des salariés.

Il est également impératif d'actualiser le document unique d'évaluation des risques prévu à l'article R 4121-1 du code du travail, en y associant les institutions représentatives du personnel sous peine d'amende, voire de délit d'entrave.

En conclusion, le risque pour l'employeur pèse surtout du côté du respect des dispositions du code du travail en matière de santé et de sécurité au travail et non du côté du code pénal.

**En conclusion :**

**1 -Il convient de mettre à jour le document unique d'évaluation des risques.**

**2 - Il est également impératif de respecter et faire respecter les règles d'organisation permettant le respect des gestes barrière et de la distanciation sociale.**

Il est d'un grand intérêt **d'écrire les procédures de travail mises en place, de les afficher et de les remettre individuellement aux salariés.**

**Il est également recommandé de faire appel au service de la santé au travail qui pourra valider telle ou telle pratique ou organisation.**

**L'organisation de la médecine du travail a été modifiée par l'ordonnance n°2020-386 visant à mobiliser les services de santé au travail en recentrant temporairement leurs missions dans la lutte contre l'épidémie.**

Il est ainsi mis en avant le rôle central des services de santé au travail qui peuvent être amenés sur demande à accompagner les entreprises à adapter leur activité tout en respectant la prévention des risques liés au covid-19.

Par dérogation de l'article L 321-1 du code de la sécurité sociale, le médecin du travail peut prescrire et renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au coronavirus (article 2).

S'agissant du suivi des salariés :

Il est prévu que les visites médicales organisées dans le cadre du suivi de l'état de santé des travailleurs pourront être reportées, sauf si le médecin du travail les estime indispensables.

Cela concerne :

- les visites d'information et de prévention
- les visites pour les salariés placés en suivi individuel renforcé

- les visites des intérimaires
- les visites pour les travailleurs relevant du secteur agricole et de la pêche maritime

Un décret est attendu pour préciser de quelle manière les visites médicales reportées seront organisées au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Un décret est également attendu pour parfaire la question des travailleurs en situation de handicap, les travailleurs de nuit et les salariés en suivi individuel renforcé.

L'ordonnance précise que le report de la visite médicale ne doit pas être de nature à faire obstacle à l'embauche ou à la reprise du travail. **Il apparaît donc essentiel de maintenir certaines visites, notamment pour les salariés exerçant une activité nécessaire à la vie de la nation (article 3).**

Durant la crise sanitaire, les services de santé au travail peuvent reporter ou aménager leurs interventions auprès des entreprises lorsqu'elles ne sont pas en rapport avec l'épidémie, sauf si l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des salariés le justifie. (article 4)

Ces mesures s'appliqueront a minima jusqu'au 31 août 2020, elles ne sont que temporaires contrairement aux dispositions sociales et pénales.