

4 questions sur la responsabilité pénale du chef d'entreprise en période de COVID 19

La responsabilité pénale des dirigeants, qui doit rester une préoccupation constante, a pris un relief particulier à l'annonce du déconfinement.



Légitime, cette inquiétude doit conduire à la mise en place de certaines mesures, sans toutefois susciter la panique ou l'hystérie médiatique de ces dernières semaines.

Ce risque procède d'une idée simple dans son principe mais redoutable dans sa mise en œuvre concrète : l'employeur doit s'assurer de la sécurité de ses salariés et la violation de cette obligation peut prendre, sous certaines conditions, une dimension pénale.

Là où d'ordinaire seuls certains secteurs sont véritablement exposés à cette question (BTP, industrie, etc.), le covid 19 l'étend dorénavant à tous.

L'examen de l'architecture des textes permet de dégager quatre critères qui, pour simplifier la présentation, seront exposés sous forme de questions.

1) Le covid-19 présente-t-il un risque pour mes salariés, comme le serait un risque d'incendie, d'utilisation d'une machine dangereuse ou de chute d'objets ?

Les recherches épidémiologiques révèlent bien, à ce stade, une réelle dangerosité et, même si le risque létal reste statistiquement faible, il est suffisant pour confirmer le principe d'un risque.

2) Le risque doit-il se réaliser pour qu'une condamnation soit possible ?

Si, en cas de risque réalisé (blessure ou décès du salarié), la sanction de l'employeur peut être lourde, l'article 223-1 du Code pénal sanctionne d'une peine plus légère mais bien réelle l'exposition à un risque même si celui-ci ne s'est pas concrétisé. Toutefois, certaines conditions doivent être réunies pour que l'infraction soit caractérisée. D'une part, il ne doit pas s'agir d'un risque diffus mais d'un risque « *immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente* », auquel le salarié est « *directement* » exposé. D'autre part, la sanction n'est possible que si l'employeur viole sciemment un texte légal ou réglementaire prévoyant des mesures de sécurité spécifiques.

3) Mes salariés sont-ils exposés directement à un risque immédiat de mort ou de blessures au sens du code pénal ?

Le caractère direct et immédiat du risque de mort ou de blessure est discutable, et une circulaire du 24 mars dernier, adressée aux magistrats, relève que cette exigence ne semble pas « *remplie au regard des données épidémiologiques connues* ». Cette analyse, rassurante, doit toutefois être mise en perspective avec celle de la Cour de cassation qui a considéré que des salariés exposés à des fibres d'amiantes encourraient un risque de développer un cancer correspondant bien à un risque « *immédiat de mort ou de blessure* ».

4) Existe-t-il un texte législatif ou réglementaire m'imposant des mesures spécifiques permettant de limiter la propagation du covid-19 ?

Le décret de déconfinement du 11 mai dernier



repréprend les désormais classiques mesures dites « *barrières* » et les érige donc au rang de norme « *réglementaire* ». Leur précision permet de considérer qu'il s'agit bien de mesures spécifiques. Dès lors, même si une condamnation est loin d'être acquise, le risque de voir prospérer des plaintes contre un employeur qui aurait, par exemple, contraint un salarié à travailler à moins d'un mètre de ses collègues, n'est pas absurde. Partant, les « *gestes barrières* » doivent être érigés en norme au sein de l'entreprise et leur violation sanctionnée par l'employeur.

Ils devront également être formalisés et diffusés dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) qui, rappelons-le, est obligatoire pour toute entreprise. A cet égard, le COVID 19 est l'occasion pour tout dirigeant de revoir les procédures d'hygiène et de sécurité de sa structure, en songeant, le cas échéant, à déléguer cette mission à un référent. Il transmettra alors sa responsabilité pénale personnelle à la condition que ce référent soit un salarié de l'entreprise disposant de la formation, des compétences, de l'autorité et des moyens nécessaires à la mise en place et au respect des mesures prises.

• Maître Marie ROSSI
Avocat au Barreau d'Ajaccio
Maître Julien GASBAOUI
Avocat au Barreau de Paris