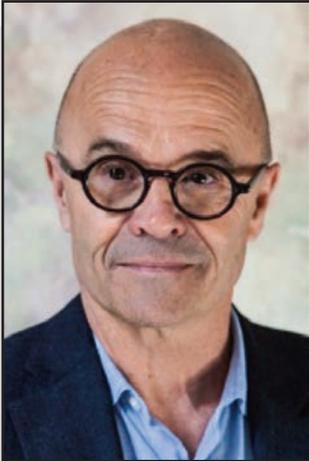


Regards sur la Leptospirose

#8 - Avril 2016



Maître Michel LEDOUX,
Avocat à la Cour d'appel de Paris
et spécialiste en santé physique
et mentale au travail.

« La réparation coûte
désormais plus cher que
la prévention. »

Maladies professionnelles : quels risques pour l'employeur ?

Le Code du travail impose à l'employeur de prendre toutes les mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire les risques résultant de l'exposition aux agents biologiques. Que se passe-t-il s'il ne respecte pas cette obligation ? Dans le cadre d'une exposition à la leptospirose, plusieurs cas ont déjà été portés devant les tribunaux, avec des indemnités versées allant jusqu'à 23 000 euros. Les plaignants n'avaient pas nécessairement contracté la maladie.

En 2009, un salarié d'une entreprise d'assainissement à Brest reproche à son employeur de ne pas lui avoir procuré les moyens de protection préconisés par le médecin du travail. Celui-ci avait notamment recommandé la vaccination contre la leptospirose. Le salarié ayant démissionné du fait de cette situation, l'entreprise est condamnée à lui verser 20 000 euros de dommages et intérêts, le manquement à l'obligation de sécurité étant jugé suffisamment grave pour imputer la rupture du contrat de travail à l'employeur.

Afin de mieux cerner la responsabilité de l'employeur en matière de maladies professionnelles, nous avons interrogé Maître Michel Ledoux, Avocat à la Cour d'appel de Paris et spécialiste en santé au travail.

Maître Ledoux, la thématique de la santé au travail est désormais au cœur de la vie professionnelle. Pourquoi ?

Depuis 2002, l'employeur est tenu à l'égard de son salarié à une obligation de sécurité de résultat, ce qui signifie que l'employeur est contraint de faire en sorte que son salarié ne soit ni malade, ni accidenté en raison de son travail. Si tel n'est pas le cas, l'employeur peut être contraint de payer d'importants dommages et intérêts.

Quels sont les principes généraux de prévention ?

En vertu des Principes généraux de prévention, figurant dans la 4^{ème} partie du Code du travail, avant le début du travail d'un salarié, l'employeur doit identifier les risques auxquels celui-ci va être confronté. Il doit supprimer les risques quand c'est possible, ou les limiter quand ils ne

peuvent pas être supprimés. Enfin, en face des risques résiduels, il doit mettre en place des mesures de sécurité adaptées, afin de rendre l'accident le moins vraisemblable possible et le moins grave possible si malheureusement il survenait. Cette évaluation doit être tracée dans le document unique d'évaluation des risques.

En cas d'atteinte à la santé d'un salarié, quels sont aujourd'hui les risques encourus par l'employeur ?

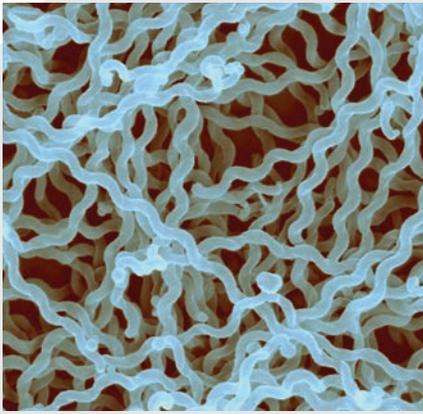
Il faut distinguer entre deux grandes familles de responsabilités :

La responsabilité civile, qui conduit à verser des dommages et intérêts à une victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

La responsabilité pénale, qui permet de sanctionner une entreprise ou un dirigeant qui n'aurait pas respecté les dispositions du Code du travail ou du Code pénal.

En matière de responsabilité civile, les employeurs financent le risque accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) par le paiement de leurs charges sociales à l'URSSAF. Or, schématiquement, la cotisation d'une entreprise est fonction du nombre et de la gravité des AT/MP qui surviennent en son sein. Moins l'entreprise fait de prévention, plus il y a d'atteintes à la santé de ses salariés, plus les arrêts de travail sont longs et les frais médicaux élevés, plus les rentes sont importantes, et plus les charges sociales augmentent.

De surcroît, lorsqu'une atteinte à la santé est due à une négligence de l'employeur, à un manquement aux règles d'hygiène et de



sécurité, la victime peut invoquer la « faute inexcusable » de l'employeur. Si cette faute est reconnue, elle recevra des dommages et intérêts complémentaires à la charge finale de l'employeur. Aujourd'hui, la victime n'a plus besoin de démontrer une faute d'une extrême gravité. Il lui suffit de prouver que l'employeur a eu conscience du danger et qu'il n'a pas pris les mesures destinées à le préserver. Quant à la responsabilité pénale, elle peut concerner l'entreprise en tant que personne morale tout comme ses dirigeants. Ceux-ci peuvent être renvoyés devant le Tribunal Correctionnel. Par exemple en cas d'homicide involontaire avec manquement délibéré, l'employeur risque aujourd'hui jusqu'à cinq ans d'emprisonnement et 75.000 € d'amende.

Quant aux infractions à la 4^{ème} partie du Code du travail, l'entreprise ou ses dirigeants

risquent, à partir du 1^{er} juillet prochain, jusqu'à 10.000 € d'amende par salarié en infraction.

Est-il déjà arrivé qu'un médecin du travail soit mis en examen ?

Au titre du Code du travail, c'est l'employeur ou son délégataire qui par principe est le seul responsable. En revanche, le Code pénal prévoit une responsabilité cumulative. Ainsi, tous ceux qui commettent une négligence en lien avec une atteinte à la santé peuvent, le cas échéant, engager leur responsabilité pénale.

Dans l'affaire de l'amiante, deux médecins du travail ont été mis en examen pour homicide involontaire et non-assistance à personne en péril.

Pour plus d'information :
leptospirose@imaxio.com

Cas pratique : leptospirose et vaccination

Sauf dans quelques cas précisés par le Code de la santé publique, la vaccination est par principe facultative. Toutefois, le Conseil supérieur d'hygiène publique suggère aux médecins du travail de proposer la vaccination dans un certain nombre de situations, en accord avec les Principes généraux de prévention. Le rôle du médecin du travail est de conseiller l'employeur et ses salariés dans le but de respecter ces principes et de garantir la santé des salariés.

Si la vaccination n'est pas proposée à un salarié manifestement exposé à un risque de pathologie professionnelle, cela pourrait être considéré, si les conséquences sont graves, comme une négligence fautive. La responsabilité pénale de l'employeur pourrait alors être engagée, au titre des délits d'homicide ou de blessure involontaire.

Imaginons un salarié qui développe une leptospirose en lien avec son activité...

Différentes situations peuvent se présenter :

Situation 1 : On a proposé la vaccination au salarié, qui l'a refusée. Il pourra difficilement démontrer une faute inexcusable de son employeur si celui-ci justifie qu'il a pris les mesures de protection et de prévention qui s'imposaient.

Sa maladie sera bien reconnue comme étant professionnelle. Et en cas de décès du salarié ou incapacité permanente supérieure à 40%, l'entreprise pourra retrouver sur son compte employeur 480.000€, ce qui conduira à une augmentation importante de ses cotisations AT/MP.

Situation 2 : Le médecin du travail a suggéré la vaccination, mais l'employeur l'a explicitement refusée.

Le salarié pourra invoquer la faute inexcusable de son employeur et celui-ci devra payer des dommages et intérêts. Dans cette hypothèse, l'employeur court également le risque d'être poursuivi au titre du Code pénal (homicide et blessure involontaire). Par exemple en cas de blessure involontaire, l'employeur risque jusqu'à trois ans de prison et 45.000 € d'amende. En cas de décès du salarié, il encourt jusqu'à cinq ans de prison et 75.000 € d'amende.

Situation 3 : Le médecin du travail n'a pas recommandé la vaccination à l'employeur et ne l'a pas proposée au salarié.

Le salarié pourra engager une procédure à l'égard de l'employeur qui est responsable au regard des dispositions du Code du travail. Toutefois, cette procédure pourrait être doublée d'un contentieux entre l'employeur et le médecin du travail qui n'a pas rempli son devoir de conseil. On pourrait même imaginer que la responsabilité pénale du médecin du travail soit recherchée en raison de sa négligence.



360 medics,
la 1^{ère} application sur les médicaments
gratuite, indépendante
et pensée pour les médecins



Regards sur la

Leptospirose

Directeur de la publication

Anne JULLIAT

Rédaction

Joëlle PARRY

Conception et Réalisation

semacrea.com

Photographies

© PASTEUR - FOTOLIA

#8

Edition gratuite

Tirage 3 000 ex.

05/2016

Réf: 20160426-02