

## Obligations de l'employeur

### CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE :

- ▶ Article **L4121-1** du Code du Travail oblige les employeurs à prendre toutes les mesures nécessaires pour la sécurité et protéger la santé des travailleurs sur la base des principes généraux de prévention (titre I et II -) et rend obligatoire la réalisation de l'évaluation des risques.
- ▶ Article **R4121-1** du Code du Travail oblige l'employeur à transcrire et mettre à jour dans un document les résultats de l'évaluation des risques comportant « un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement » et précise les conditions de mise à jour et de mise à disposition de ce document.
- ▶ Article **R4741-1** du Code du Travail, , précise les sanctions pénales qui punissent « le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques » d'une contravention de 5° classe, soit une amende de 1500 euros (3000 euros en cas de récidive).

En outre, l'employeur peut être condamné pour délit d'entrave si le document unique n'est pas mis à la disposition des représentants du personnel (CHSCT, DP). Quant au refus de tenir le document à la disposition de l'inspection du travail, il peut être sanctionné par l'amende prévue pour les contraventions de 3° classe (450 euros), ou même dans certains cas par les sanctions pénales prévues pour les délits d'obstacle à contrôle (**jusqu'à 3750 euros d'amende et/ou un an de prison, doublés en cas de récidive**). La circulaire n°6 DRT du 18 avril 2002 apporte des précisions sur la forme, le contenu et l'esprit dans lequel ce document doit être réalisé (évaluation sur la tâche réelle et simplification de la transcription).

La jurisprudence qui s'établit impose à l'employeur une obligation de résultat en matière de sécurité et donne au manquement à cette obligation le caractère d'une faute inexcusable (source Code du Travail Dalloz, édition 2003 page 427).

Traditionnellement, la faute inexcusable de l'employeur était reconnue dans le cas d'une faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur et avoir été la cause déterminante de l'accident ou de la maladie professionnelle. La charge de la preuve incombait à la victime.

**La faute inexcusable de l'employeur** Il appartient à l'employeur de veiller à la sécurité de chacun sur les lieux de travail, de mettre à la disposition de son personnel des matériels en conformité avec les dernières normes en vigueur, et également de vérifier que les salariés respectent bien les règles de sécurité. A défaut, sa responsabilité peut être engagée au titre de la faute inexcusable.

De récentes décisions de la cour de cassation ont profondément modifié ce cadre juridique. Désormais c'est une présomption de responsabilité qui pèse sur l'employeur qui est tenu d'une obligation de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés ou toute personne travaillant dans l'entreprise. La survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est de nature à engager sa faute inexcusable, sauf s'il apporte la preuve qu'il a pris toutes les précautions nécessaires pour les éviter ou qu'il pouvait avoir conscience du danger auquel était exposé son préposé ou que l'origine en est due à une cause étrangère.

**L'absence ou l'insuffisance du document unique établit automatiquement la faute inexcusable de l'employeur.** Lorsque cette faute est reconnue, celui-ci devient responsable sur son patrimoine des conséquences de sa propre faute ou de ses subordonnés ? Il est, dès lors, tenu de rembourser aux organismes sociaux les indemnités supplémentaires allouées aux victimes.

L'évolution de la jurisprudence entraîne une nette augmentation du nombre de demandes ou de reconnaissances en faute inexcusable et de leur coût pour les entreprises. C'est dire le soin particulier qui doit être apporté à la réalisation du **document unique**.