

Téléchargé sur
www.AERISC.com

POUVOIRS & RESPONSABILITÉS

Le droit de reproduction est accordé à titre gracieux par AERISC pour permettre à ses membres de bénéficier de ce document. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de la direction d'AERISC est formellement interdite. Toute violation de ces conditions est punie de poursuites judiciaires.

© AERISC 2010. Tous droits réservés. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de la direction d'AERISC est formellement interdite. Toute violation de ces conditions est punie de poursuites judiciaires.

*Ce document a été téléchargé sur www.AERISC.com
Il ne peut être ni exploité ni diffusé*

Table des matières

Table des matières	2
I. Type de responsabilité	3
<i>I.1. Responsabilité Civile</i>	3
<i>I.2. Responsabilité Pénale</i>	3
II. Type d'obligation	3
<i>II.1. Obligation de moyens</i>	3
<i>II.2. Obligation de résultats</i>	3
III. Personne responsable	3
<i>III.1. Responsabilité A PRIORI du chef d'établissement</i>	3
<i>III.2. Responsabilité générale des employés</i>	4
<i>III.3. Délégation de pouvoir en matière d'hygiène et de sécurité</i>	4
<i>III.4. Notion de « Personne compétente »</i>	4
IV. Droit de retrait	4
<i>IV.1. Exercice individuel du droit de retrait</i>	4
<i>IV.2. Exercice collectif du droit de retrait</i>	5
V. Type de faute	5
<i>V.1. Classement de la gravité des fautes</i>	5
<i>V.2. Imprudence, négligence ou inattention</i>	5
<i>V.3. Manquement à la réglementation</i>	5
<i>V.4. Mise en danger d'autrui</i>	5
<i>V.5. Faute inexcusable de l'employeur</i>	6
<i>V.6. Faute inexcusable du travailleur</i>	6
VI. Coordination des entreprises	6
VII. Type de faute	6
VIII. Exemple d'un cas juridique réel	7
<i>VIII.1. Condamnation d'un responsable de chantier</i>	7
IX. Organisation du travail dans le secteur du spectacle	7
X. Sources, Liens et Références	9

*Ce document a été téléchargé sur www.AERISC.com
Il ne peut être ni exploité ni diffusé*

I. Type de responsabilité

I.1. Responsabilité Civile

La responsabilité civile vise à réparer les dommages causés.

I.2. Responsabilité Pénale

La responsabilité pénale contraint l'auteur d'une infraction à répondre de ses actes devant le corps social dans son ensemble. Il s'agit de réprimer une conduite contraire aux règles fixées par la société.

II. Type d'obligation

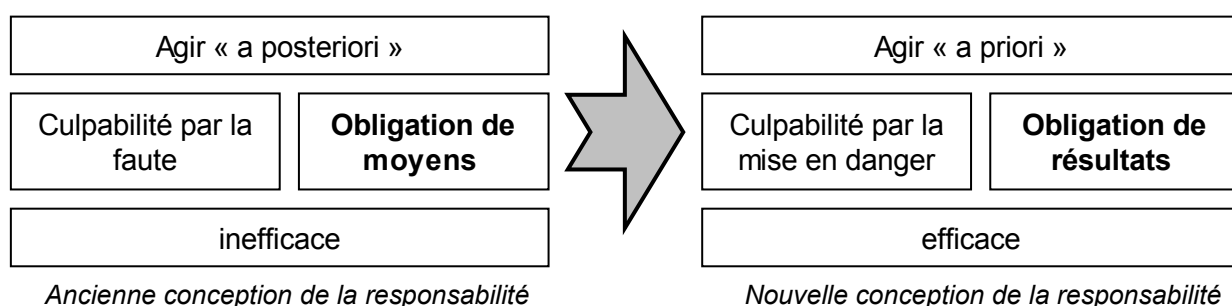
II.1. Obligation de moyens

L'ancienne conception de la responsabilité était essentiellement fondée sur le principe de l'obligation de moyens : le chef d'établissement se devait de mettre en place les moyens humains et matériels correspondants aux exigences réglementaires.

II.2. Obligation de résultats

La nouvelle conception de la responsabilité est fondée sur le principe de l'obligation de résultats : le chef d'établissement se doit de mettre en place les moyens humains et matériels adaptés afin de s'assurer de l'évitement de tous les accidents.

En d'autre terme, le fait même qu'un accident soit survenu suffit à mettre en cause les *moyens adaptés*. Aux yeux de la loi, il y aura donc automatiquement une responsabilité personnelle à rechercher. La fatalité ne peut pas être invoquée.



III. Personne responsable

Voir également le chapitre « Lois et Normes »

III.1. Responsabilité A PRIORI du chef d'établissement

L'article L230-2 impose au chef d'établissement de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

De par sa position, le chef d'établissement est donc responsable a priori en cas d'accident du travail. C'est à lui de veiller personnellement et à tous moments à la stricte et constante application des règles d'hygiène et de sécurité. Il peut cependant transférer cette responsabilité en organisant une délégation de pouvoirs.

*Ce document a été téléchargé sur www.AERISC.com
Il ne peut être ni exploité ni diffusé*

III.2. Responsabilité générale des employés

L'article L230-3 précise que chaque travailleur doit " prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail ".

III.3. Délégation de pouvoir en matière d'hygiène et de sécurité

En fonction de la taille et de la disposition géographique de l'entreprise, le chef d'entreprise ne pouvant être présent partout, la jurisprudence l'autorise à transférer ses pouvoirs – et donc ses responsabilités – à une personne dotée de la compétence et des moyens suffisants pour les assumer.

La délégation constitue un véritable outil d'organisation de la sécurité dans l'entreprise, permettant de choisir un responsable, plus proche du terrain où peuvent intervenir des infractions aux règles de sécurité, et donc plus apte à y remédier. (l'absence de délégation pourrait être appréciée par les juges comme une négligence coupable.)

Dès lors que la délégation de pouvoir est établie, le délégataire assume, pour les obligations qui lui ont été transférées, la responsabilité pénale qui est habituellement celle du chef d'entreprise.

La réalité matérielle de la délégation est fonction, notamment :

- de la compétence du délégataire (formation, connaissances techniques, expérience),
- de l'autorité dont il dispose (hiérarchique, décisionnelle, financière),
- des moyens (humains et matériels) dont il dispose,

Une délégation écrite est préférable mais pas suffisante.

Les régisseurs généraux, directeurs techniques et autres responsables techniques doivent s'attendre à être considérés comme « responsables » au sens de la délégation de pouvoir, c'est à dire en lieu et place du président d'association ou du producteur.

III.4. Notion de « Personne compétente »

Le chef d'établissement a la responsabilité de faire appel à quelqu'un dont il s'est assuré de la compétence et doit être en mesure de fournir les éléments de référence qui lui ont permis d'apprécier la compétence des personnes concernées. Dans certains cas, la réglementation ou les recommandations précisent les dispositions concernant la compétence des opérateurs (formations, attestations, etc.). *Voir par exemple les référentiels de compétences intégrés à la recommandation CNAMTS R.408 relatives aux échafaudages.*

IV. Droit de retrait

IV.1. Exercice individuel du droit de retrait

Lorsque le salarié se trouve dans une situation de travail qui présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. La décision du salarié ne doit cependant pas créer pour d'autres personnes une nouvelle situation de risque grave et imminent.

Le droit de retrait n'entraîne ni sanction ni retenue sur salaire.

Le salarié doit avertir immédiatement, si possible par écrit, l'employeur ou son représentant du danger de la situation (procédure d'alerte). Il peut aussi s'adresser aux représentants du personnel ou au Comité d'Hygiène et de Sécurité. [CHSCT]

Le salarié n'a pas besoin de l'accord de l'employeur pour user de son droit de retrait. L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre le travail si le danger grave et imminent persiste.

*Ce document a été téléchargé sur www.AERISC.com
Il ne peut être ni exploité ni diffusé*

IV.2. Exercice collectif du droit de retrait

Un retrait par un groupe de salariés doit être distingué des arrêts collectifs de travail, c'est-à-dire d'une grève. La différence entre ces deux situations réside dans le caractère concerté de la grève. L'employeur dans ce cas doit être informé au préalable des revendications professionnelles et, éventuellement, un préavis de grève s'impose. Le droit de retrait n'est précédé que de la procédure d'alerte, et souvent, il est exercé en même temps.

V. Type de faute

V.1. Classement de la gravité des fautes

La maladresse

Manque de savoir faire dans l'exécution de la tâche

L'imprudence

Manque de préoccupation de danger ou de ses conséquences

L'inattention

Manque d'attention au processus d'exécution de la tâche, distraction

La négligence

Manque de surveillance conduisant à l'accumulation des imprudences, des inattentions et de leurs conséquences

Le manquement

Imprudence ou Inattention en rapport direct avec le non respect de la réglementation et dont les conséquences n'étaient pas prévisibles (Pas de conscience de la gravité du danger)

Le manquement délibéré

Imprudence ou Inattention en rapport direct avec le non respect de la réglementation et dont les conséquences étaient prévisibles (Conscience de la gravité du danger)

V.2. Imprudence, négligence ou inattention

Il y a délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d' *imprudence*, de *négligence* ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de *la nature de ses missions* ou de ses *fonctions*, de ses *compétences* ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait. (article 121-3 du code pénal français)

Un agent de maîtrise qui met délibérément un matériel non conforme à la disposition d'un ouvrier commet un délit puni par la loi.

L'employeur (ou son délégataire) ne peut s'exonérer de sa responsabilité en invoquant son absence au moment des faits, ou une faute commise par la victime, à moins que celle-ci ne constitue la cause exclusive et imprévisible de l'accident.

V.3. Manquement à la réglementation

Le manquement à une loi, à un règlement, engage la responsabilité des personnes. Particulièrement si ce manquement est délibéré, c'est-à-dire s'il s'agit d'un acte conscient, pris en toute connaissance de cause.

V.4. Mise en danger d'autrui

Il s'agit de la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence, imposée par la loi ou le règlement, qui expose directement autrui à un risque de mort ou de blessures pouvant entraîner une mutilation ou une infirmité permanente. (article 223-1)

Ce délit peut être retenu en cas de travail en hauteur sans protection, de manipulation de substances toxiques sans protection adaptée, de conduite d'engins défectueux. Les peines sont d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

*Ce document a été téléchargé sur www.AERISC.com
Il ne peut être ni exploité ni diffusé*

V.5. Faute inexcusable de l'employeur

En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci à une obligation de sécurité de résultat. Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures de prévention ou de protection nécessaires pour l'en préserver.

Cette notion ne fait donc plus appel à la notion d'*acte ou omission volontaire* ou d'*élément intentionnel*.

Conséquences : La reconnaissance d'une faute inexcusable a pour effet d'entraîner une majoration de la rente et la victime peut demander à l'employeur la réparation des préjudices personnels qu'il a subis (souffrances physiques, souffrances morales, esthétiques, etc.)

V.6. Faute inexcusable du travailleur

Lors de la fixation de la rente, le conseil d'administration de la caisse ou le comité ayant reçu délégation à cet effet peut, s'il estime que l'accident est dû à une faute inexcusable de la victime, diminuer la rente, sauf recours du bénéficiaire devant la juridiction compétente.

Code de la sécurité sociale, article L453-1

Le fait, pour un travailleur, de ne pas se protéger correctement des risques de chute de hauteur constitue, dans la mesure où le niveau de formation, d'information et les équipements nécessaires ne sont pas à remettre en cause, une faute inexcusable susceptible de faire porter sur la victime et ses proches le poids financier des préjudices subis.

VI. Coordination des entreprises

En cas de pluralité d'entreprises, lors de l'intervention d'une entreprise extérieure, par exemple, c'est au chef de l'entreprise utilisatrice d'assurer la coordination des mesures de prévention, chaque chef d'entreprise restant responsable de l'application des règles à son propre personnel.

Ainsi le responsable d'une entreprise utilisatrice a été condamné pour n'avoir pas respecté les mesures de sécurité qui lui incombait et n'avoir pas informé l'entreprise intervenante des risques encourus par son personnel et de la nécessité de lui faire porter une protection individuelle (Cass. crim., 3 avril 1997).

VII. Type de faute

Une recherche de responsabilités est engagée et des enquêtes sont diligentées par l'inspection du travail qui vérifie le respect des obligations réglementaires, par la police qui réunit les faits en relation avec l'accident, par l'ingénieur de la CRAM et le CHSCT qui analysent et recherchent des solutions. Les éléments d'enquête sont soumis au procureur de la république.

[CHSCT = Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail]

*Ce document a été téléchargé sur www.AERISC.com
Il ne peut être ni exploité ni diffusé*

VIII. Exemple d'un cas juridique réel

VIII.1. Condamnation d'un responsable de chantier

Cour de Cassation Chambre Criminelle - 28 Novembre 2003 (arrêt 3).

Faute caractérisée = faute inexcusable = accident dû à un danger d'une particulière gravité qui ne pouvait être ignoré.

VIII.1.1. Les faits

Un salarié a été victime d'un accident du travail alors qu'il travaillait à proximité d'un mur-plaque en béton insuffisamment stabilisé.

Le responsable de chantier par délégation du chef d'entreprise, a été poursuivi et condamné, pour blessures involontaires ayant entraîné une incapacité totale de travail supérieure à trois mois ainsi que pour infractions à la réglementation relative à la sécurité des travailleurs.

Pour le déclarer coupable la Cour d'appel a retenu

« qu'il connaissait parfaitement les risques encourus par le personnel d'exécution et qu'il lui appartenait de s'assurer que les équipes qu'il avait sous ses ordres appliquaient les consignes qu'il avait lui même rappelées dans le PPSPS.

« qu'il devait personnellement contrôler et s'assurer que les échelons intermédiaires compétents qu'il prétend avoir mis en place, étaient à même de le suppléer dans cette tâche de surveillance. »

En ne s'assurant pas que la zone réservée à la mise en place des éléments de soutien, exigés par le règlement de sécurité, était désencombrée avant que le mode opératoire de stabilisation soit mis en œuvre, le chef de chantier, a commis une faute caractérisée qui a exposé le salarié à un risque d'une particulière gravité qu'il n'ignorait pas. Que cette faute personnelle de surveillance et de coordination est à l'origine de l'accident dont cet ouvrier a été victime.

VIII.1.2. Pourvoi en cassation

La chambre criminelle de la Cour de cassation, dans son arrêt en date du 28 octobre 2003, a approuvé la décision de la cour d'appel et a rejeté le pourvoi ainsi formé.

La cour de cassation a en effet estimé que :

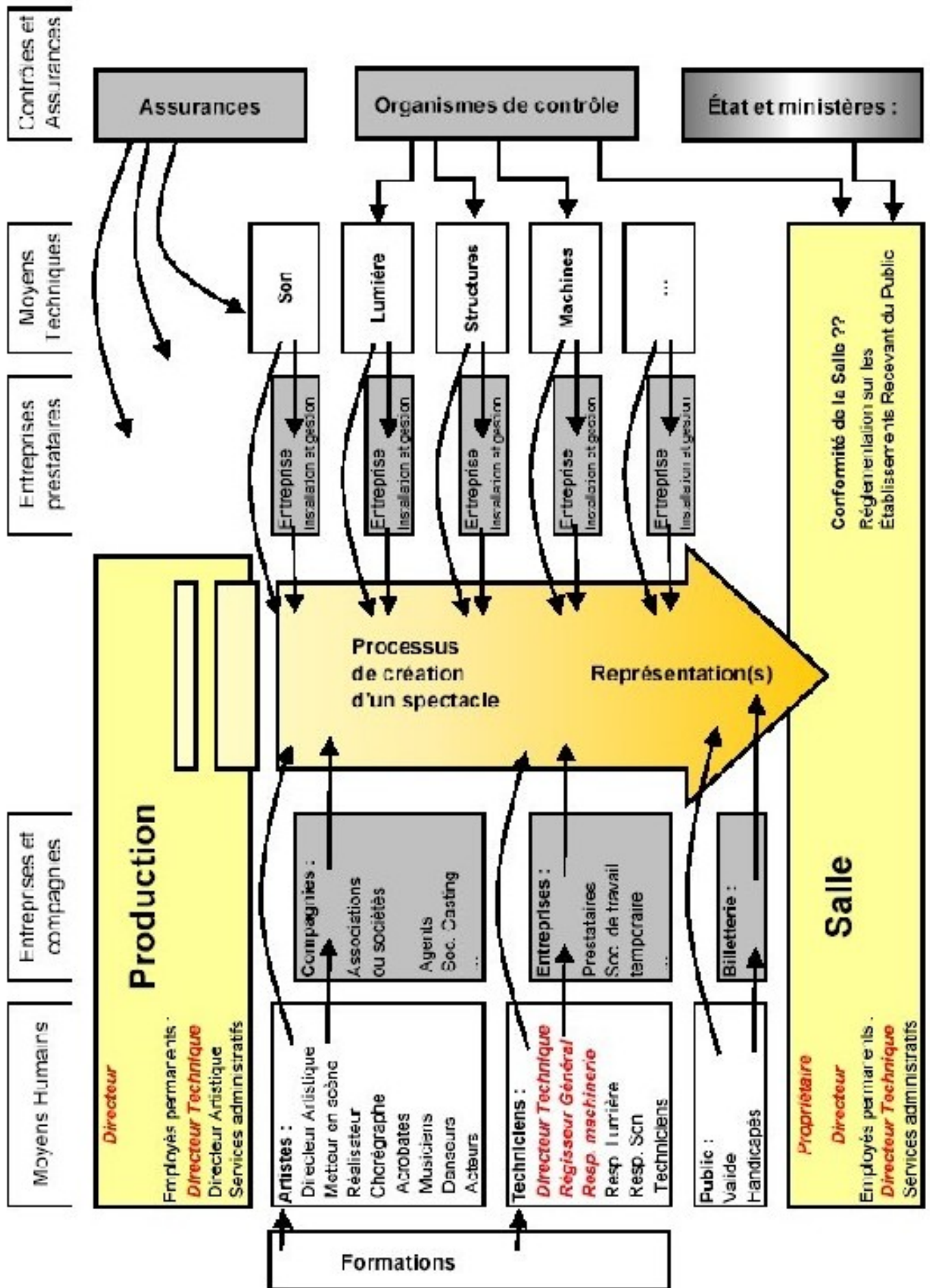
« ... le prévenu, qui a contribué à créer la situation ayant permis la réalisation du dommage et n'a pas pris les mesures permettant de l'éviter, a commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer... »

IX. Organisation du travail dans le secteur du spectacle

Le schéma suivant présente les différentes possibilités de liens contractuels entre les entités participant à la création et/ou à la production d'un spectacle vivant.

De ce fait, il permet d'envisager, dans le cadre de la formation, les différentes situations de responsabilité dans lesquelles pourraient se retrouver les participants suivant qu'ils soient technicien, chef d'équipe, patron d'entreprise, artiste, président d'association, etc.

*Ce document a été téléchargé sur www.AERISC.com
Il ne peut être ni exploité ni diffusé*



Ce document a été téléchargé sur www.AERISC.com
Il ne peut être ni exploité ni diffusé

X. Sources, Liens et Références

Voir notre page de liens : http://www.aerisc.com/AERISC_liens.html

X.1.1. Droit européen

www.eur-lex.europa.eu

X.1.2. Droit français

www.legifrance.gouv.fr
www.lexinter.net

X.1.3. Droit belge

www.just.fgov.be
www.juridat.be
www.droitbelge.be

X.1.4. Prévention des Risques

www.inrs.fr
www.travail-solidarite.gouv.fr
www.risquesprofessionnels.ameli.fr
www.europe.osha.eu.int
www.hse.gov.uk
www.osha.gov

X.1.5. Normes

www.boutique.afnor.fr
www.ibn.be
www.bsi-global.com
www.ansi.org

X.1.6. Autres

www.esta.org
www.usitt.org
www.iatse-intl.org
www.plasa.org
www.safety-rocks.org

*Ce document a été téléchargé sur www.AERISC.com
Il ne peut être ni exploité ni diffusé*