

Responsabilité de l'employeur au regard du Covid-19 Obligation de résultat ou de moyens ?

Le Covid-19 appartient à la famille des coronavirus, famille de virus qui peut occasionner à la fois des rhumes et syndromes grippaux bénins mais également présenter des formes graves comme actuellement.

Il est transmis par des personnes porteuses du virus, d'une personne à l'autre, par le biais de gouttelettes respiratoires expulsées par le nez ou par la bouche lorsqu'une personne tousse ou éternue. Ces gouttelettes peuvent se retrouver sur des objets ou des surfaces autour de la personne en question. On peut alors contracter la COVID-19 si on touche ces objets ou ces surfaces et si on se touche ensuite les yeux, le nez ou la bouche.

Il est également possible de contracter la COVID-19 en inhalant des gouttelettes d'une personne malade qui vient de tousser ou d'éternuer.

À l'heure actuelle, il n'y a ni vaccin ni traitement spécifique et la seule protection est la prévention.

En effet, seul le respect de mesures préventives permet de limiter les risques d'infection. Dans le cadre professionnel, la mise en place et le respect des mesures de prévention incombe à l'employeur. Prévenir la contagion dans les activités du commerce de gros exige pour l'employeur de porter une attention toute particulière aux mesures barrières et recommandations des pouvoirs publics dans les activités des entreprises du commerce de gros : entrepôts (bureaux, fournisseurs, clients...).

Mais qu'en est-il en termes d'obligations (I) et de responsabilités (II) pour l'employeur ?

I. Obligation de résultat, obligation de moyens.

L'obligation est de résultat lorsque le débiteur doit atteindre un résultat déterminé.

L'obligation est de moyens lorsque le débiteur s'engage à mettre tout en œuvre, à mobiliser toutes les ressources dont il dispose pour accomplir la prestation promise, sans garantie du résultat.

En matière d'obligation de résultat :

- Il est indifférent que le débiteur ait commis une faute, sa responsabilité pouvant être recherchée du seul fait de la non atteinte de l'objectif fixé.

En matière d'obligation de moyens :

- Pour que la responsabilité du débiteur puisse être recherchée, il doit être établi que celui-ci a commis une faute, soit que, en raison de sa négligence ou de son imprudence, il n'a pas mis en œuvre tous les moyens dont il disposait pour atteindre le résultat promis.

II. Responsabilité de l'employeur et Covid-19.

L'employeur doit prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».

Ces mesures comprennent des actions :

- de prévention des risques professionnels ;
- d'information ;
- de formation ;
- de mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

En cette période de Covid-19, il appartient à l'employeur de mettre en place toutes les mesures sanitaires nécessaires pour s'adapter aux circonstances exceptionnelles.

Selon le ministère du travail dans son FAQ, il n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques mais de les éviter le plus possible et s'ils ne peuvent être évités, de les évaluer régulièrement en fonction notamment des [recommandations du gouvernement](#), afin de prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés.

NB : Il est important de noter que les informations (FAQ, fiches conseils et autres documents) publiées par le ministère du travail ont une valeur informative, dont il faut bien entendu tenir compte, mais non normative, dès lors que ces informations n'ont pas de base légale (loi, ordonnance, décret et arrêtés)

A ce titre, suite au passage au stade 3 de l'épidémie, le télétravail devient la norme pour tous les postes qui le permettent.

Si l'activité ne le permet pas, l'employeur doit alors garantir la sécurité de ses salariés en repensant l'organisation du travail :

- Les règles de distanciation et les gestes barrière doivent impérativement être respectés ;
- Limiter au strict nécessaire les réunions :
 - la plupart peuvent être organisées à distance ;
 - les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation ;
- Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits. ;

- Les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés ;
- L'organisation du travail doit être adaptée au maximum.

NB : A la lecture de la FAQ du ministère du travail et sous réserve de l'appréciation souveraine des juges du fond, il en ressort que l'employeur a une obligation de moyen et non de résultat pour la protection de ses salariés vis-à-vis du Covid-19

En cas d'action en justice d'un salarié à l'encontre de son employeur, après avoir démontré que les mesures préconisées par le Gouvernement n'ont pas été respectées, 2 risques peuvent être encourus :

1. Sur le plan civil : en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, si la faute inexcusable était reconnue, l'employeur pourrait se voir infliger :
 - une majoration de la rente accordée à la victime (art. L. 452-2 Code de la Sécurité Sociale,) ;
 - une réparation des préjudices subis par la victime (art. L. 452-3 Code de la Sécurité Sociale).

Sur ce point, il convient de souligner que la responsabilité de l'employeur peut se trouver engagée en raison, de sa propre faute inexcusable, au même titre que celles de ses managers.

2. Sur le plan pénal : la responsabilité pénale de la personne morale (la société) et de la personne physique (le dirigeant) pourrait être engagée sur 2 fondements notamment :
 - La **mise en danger de la personne** (art. L. 223-1 du code pénal) mais qui est conditionnée par la démonstration d'une faute délibérée de l'employeur ; ce qui paraît être dans la quasi-totalité des cas difficile.
 - **Les Blessures et homicides involontaires** (art. 222-19 et 221-6 du code pénal) : pour lesquels, le salarié doit établir un lien de causalité certain entre le fait de s'être rendu sur son lieu de travail et celui d'avoir contracté le virus. Or, dans le contexte sanitaire du Covid-19, dès lors que l'entreprise parvient à démontrer qu'elle a respecté l'ensemble des mesures sanitaires préconisées par le Gouvernement et le respect de son obligation de sécurité à l'égard des salariés, les chances de réussite semblent quelque peu limitées.

Le chef d'entreprise peut déléguer sa responsabilité pénale à un salarié disposant des compétences requises en matière de santé et de sécurité des salariés. Dans ce cas de figure, sous réserve de certaines conditions, c'est cette personne qui sera responsable pénalement.
