



CORONAVIRUS COVID-19 & DROIT PÉNAL

**Quelle responsabilité pénale pour
l'employeur ?**

Qu'est-ce que le COVID-19 (Coronavirus *Disease*) ?

- Virus identifié officiellement en Chine le **17 novembre 2019** provoquant une infection respiratoire.
- **Délai d'incubation** (période entre la contamination et l'apparition des premiers symptômes) : **3 à 5 jours** en général, mais peut s'étendre jusqu'à **14 jours**. Durant cette période, le sujet peut être contagieux.
- Présence du virus sur le territoire français : deuxième pays **européen** le plus touché.
- **Symptômes** : infection respiratoire aiguë (fièvre, toux, essoufflement), difficultés respiratoires, complications pulmonaires de type pneumonie.
- **Transmission de la maladie** : postillons (éternuements, toux), contact des mains non lavées.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS QUI PÈSENT SUR L'EMPLOYEUR ?



Rappel des obligations de l'employeur

- **Obligation de sécurité** : pour les entreprises qui sont autorisées à rester ouvertes et/ou qui ne peuvent mettre en place du télétravail, l'employeur doit prendre **toutes les mesures nécessaires** afin d'assurer la santé et la sécurité, aussi bien physiquement que mentalement, de ses salariés (C. trav., art. L. 4121-1).
- Mise à disposition **des équipements appropriés** en vue de préserver la santé et la sécurité des salariés.
- L'employeur doit procéder à une **évaluation du risque professionnel**. Cette évaluation doit être **retranscrite** dans le **document unique d'évaluation des risques professionnels** (DUERP).
- Possibilité pour l'employeur de prévoir **un dépistage thermique** (devant être inséré dans le règlement intérieur).
- **Mise en place de plan(s) d'actions de prévention** assurant une organisation et des moyens adaptés en cas d'infection d'une personne au coronavirus.
- Démarche conduite selon une procédure faisant intervenir les **instances représentatives du personnel** (CSE), ainsi que **les services de santé**.

LA RESPONSABILITÉ PÉNALE DE L'EMPLOYEUR PEUT-ELLE ÊTRE ENGAGÉE ?



Trois fondements possibles

- **Les dispositions du Code du travail relatives à l'hygiène et la sécurité (C. trav., L. 4741-1 et L. 4741-9)** : le manquement aux règles d'hygiène et de sécurité prévues par le Code du travail est un simple manquement.

Exemple : l'absence de mise à disposition de gels hydro alcoolique ou de lingettes désinfectantes ne peut donc constituer un délit ou une contravention.

- **La mise en danger de la personne (C. pén., art. 223-1)** : possibilité d'engager la responsabilité pénale en cas d'exposition direct à un risque grave

Attention : la particularité de ce texte est que l'infraction comporte un seul élément moral (la faute délibérée). Il faut donc prouver la violation d'une obligation particulière prévue par la loi. L'obligation générale de prévention n'est, pour l'heure, par une obligation particulière.

- **Blessures et homicide involontaires (C. pén., art. 222-19 et 221-6)** : possibilité d'engager la responsabilité pénale de l'employeur à condition de prouver la causalité certaine entre l'absence de mesure d'hygiène et le fait d'avoir contracté la maladie.

Difficultés pratiques

- **La mise en danger de la personne (C. pén., art. 223-1)** : sauf à ce qu'un **arrêté** impose la mise à disposition par l'employeur de gels hydro-alcooliques ou de lingettes nettoyantes sur le lieu de travail, cet article est quasi impossible à mobiliser car il faut pouvoir prouver une **faute délibérée** de l'employeur. Si demain la mise à disposition de gels devient une obligation particulière, cet article pourrait être mobilisé dans le cadre d'une procédure visant à engager la responsabilité pénale de l'employeur.
- **Blessures et homicide involontaires (C. pén., art. 222-19 et 221-6)** : il faut pouvoir établir une **causalité certaine** entre le fait de s'être rendu sur son lieu de travail et celui d'avoir été contaminé. Cette causalité peut éventuellement se prouver par présomption (le salarié prouve qu'il ne vient pas d'une zone à risque, qu'il était en bonne santé et qu'il n'a personne dans son entourage qui a attrapé le virus).

QUELLES SONT LES CHANCES D'ABOUTIR D'UNE PROCÉDURE ?



A noter : il ne peut y avoir de procédure que si la maladie se déclare

- A ce stade : les faits relèvent du droit du travail et non du droit pénal
- A priori : l'absence de mise à disposition de gels hydro alcooliques ou de lingettes relève d'une obligation dite général au sens du Code pénal
- Affirmer que pénalement parlant la non mise à disposition de gels ou produits désinfectants relève d'une obligation générale est à prendre avec toutes les réserves nécessaires qui s'y attachent. A l'heure actuelle, la jurisprudence est très incertaine quant à la définition des obligations générales ou spéciales.

? **Conseil pratique :**

Si un salarié de votre entreprise développe le virus et envisage d'engager votre responsabilité pénale, contactez un avocat.

QUELLES SONT LES PEINES ENCOURUES ?



Peines encourues

- **La mise en danger de la personne** (C. pén., art. 223-1) : **1 an** d'emprisonnement et **15 000 euros** d'amende.
- **Blessures involontaires** (C. proc. pén., art. 222-19) :
 - *en cas d'ITT de plus de 3 mois* : **2 ans** d'emprisonnement et **30 000 euros** d'amende
 - *en cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à* **3 ans** d'emprisonnement et à **45 000 euros** d'amende.
- **Homicide involontaire** (C. pén., art. 221-6) : **3 ans** d'emprisonnement et **45 000 euros** d'amende.

Ce document pratique vous a été fourni par la rédaction Lexbase.



www.lexbase.fr

01 44 79 93 01