

La responsabilité légale des entreprises au temps de la pandémie

Résumé :

La problématique de sécurité au travail a depuis longtemps suscité l'intérêt des juristes. Elle s'inscrit dans une optique ambivalente faisant impliquer des responsabilités différentes. L'objet de cet article est d'analyser la nature des droits et des obligations des employeurs et des employés pour définir les responsabilités.

Mots-clés: Obligation, Responsabilité, Entreprise, pandémie, Prévention, Santé, Travail

Keywords: obligation, Empowerment, Firm, Prevention, Responsibility, pandemic, Health, Work

Plan:

Introduction

I- Obligation de l'employeur et Responsabilité

a -Nature de l'obligation

b- Mutation de l'obligation de résultat : de l'obligation de sécurité vers une obligation de moyen renforcée

II- Obligation du salarié comme limite de la responsabilité de l'employeur

a- Principe de l'obligation de l'employé

b- Les conséquences d'inobservation de l'obligation de sécurité de l'employé

Conclusion

Introduction

« Pour bien travailler, il faut se bien porter »¹.

Les évènements actuels interpellent notre curiosité sur la question de la sécurité au travail. Même s'il est vrai que le monde a connu au paravent des cas de pandémie, la question n'a jamais été imprimée avec acuité. On interroge les scientifiques, les bases de données, les experts de tout horizon, comme autrefois on consultait les esprits des anciens. On déploie tous les moyens et le savoir disponible pour se protéger contre le risque de contamination. La lutte contre la pandémie des maladies infectieuses constitue d'emblée un enjeu majeur de la sécurité au travail. Elle dépasse le contexte de la santé au travail pour épouser la santé publique des citoyens.

En effet le dictionnaire juridique « la toupie », définit la sécurité comme étant « l'absence de danger, c'est-à-dire une situation dans laquelle quelqu'un (ou quelque chose) n'est pas exposé à des évènements critiques ou à des risques.

La santé au travail quant à elle désigne diverses disciplines visant à supprimer ou à limiter les risques au travail aussi que tout fait nuisible impactant l'être humain.

On remarque d'emblée que la notion de risque est très prééminente et tous les efforts sont recentrés autour de son éradication. Ceci nous ramène à l'idée de sauvegarder l'homme dans le métier et par conséquent sauvegardé l'homme dans son environnement, de manière particulière, pour préserver la santé publique de manière générale. Sauf que, le problème posé par la pandémie se détache des problèmes causés par la nature du travail et son accomplissement. Ici, on interroge les règles d'hygiène, de contamination ou de la propagation des maladies. On se trouve plutôt dans la prévention des risques.

La santé au travail quant à elle désigne diverses disciplines visant à supprimer ou à limiter les risques au travail aussi que tout fait nuisible impactant l'être humain.

En effet, Depuis 1982, les textes de loi se sont enchaînés pour conclure de l'entreprise comme espace d'autoréglementation (Supiot, 1989). Mais si le législateur laisse une marge de manœuvre aux entreprises ce n'est pas pour autant dire que les libertés de gestion sont

¹ - Citation de Alphonse Karr ; Les guêpes (1839-1849).

absolues. Les employeurs sont tenus à des obligations de prévention et de réaction pour assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale de leurs employés. Pis encore, leur défaillance aux règles de sécurité engendre infini leur responsabilité pénale, qui peut même aboutir à une peine de privatisation de liberté (ils peuvent être condamnés à une peine de prison pour « faute inexcusable »² en cas de manquement à une telle exigence). Tout comme les employeurs, les salariés sont appelés eux aussi à assumer leur part de responsabilité.

On se pose donc devant une équation équivoque. La détermination des responsabilités n'étant pas aisée à définir tout dépend de la nature de l'obligation.

L'intérêt est d'emblée d'aiguiller le lecteur sur l'essence de l'obligation, surtout l'obligation contractuelle en période d'exception, pour en déduire de et la nature de la responsabilité. L'enjeu est de taille, le premier consiste à mettre en scène la pluralité des formes de l'obligation qui manigance l'action productive, et donne forme à une éventuelle responsabilité. Le deuxième enjeu est une mise en action de responsabilisation sur l'organisation du travail et la gestion des risques en période de pandémie. Pour ce faire, le parti-pris est d'analyser à travers des prismes variés la réalité de l'injonction à la responsabilité.

I- Obligation de sécurité de l'employeur au prisme de la pandémie

La question de sécurité au travail fait l'objet d'un grand débat. Elle questionne aussi bien le juriste que le profane sur la place de l'obligation de sécurité et d'hygiène dans le contrat de travail. Elle ne cesse de donner naissance à de nouvelles réglementations, de nouvelles mesures et d'éventuelles innovations. La préoccupation des dirigeants d'entreprises doit se focaliser sur la minimisation du risque afin de protéger l'environnement social au sein de l'entreprise.

D'emblée, la pandémie donne à l'obligation de sécurité un intérêt tout particulier. L'hygiène au travail constitue l'épée de Damoclès de la préservation de la santé des employés. Les obligations contractuelles prennent une tournure particulière en période d'exception. Au respect des textes réglementaire s'ajoute des consignes toutes particulières qui, avec la force

² - VINEY (G.), « Remarques sur la distinction entre faute intentionnelle, faute inexcusable et faute lourde », Dalloz 1975, p. 265

des choses, acquièrent un intérêt distingué et leur application devient de rigueur dès que leur adoption est unanime. Il s'agit tout particulièrement de la soft Law (le droit mou), des consignes des services médicaux du travail ou des médecins du travail³ et des recommandations internationales.

Enracinée dans les textes supra-étatiques du droit du travail⁴, l'obligation de sécurité et d'hygiène reste peu marquante dans les sources internes du droit du travail. L'OIT, a traité la question dans plus de la moitié de ses instruments alors que le droit national ne l'a cadrée que partiellement à travers les codes respectifs du dahir et obligations⁵ et du droit de travail⁶. Toutefois, l'obligation de sécurité demeure de création prétorienne ; et reste tributaire du pouvoir d'interprétation des juges. Dès lors les interrogations se multiplient sur la détermination de sa nature.

a- Nature de l'obligation:

Généralement, l'obligation de sécurité est présentée comme le fait de veiller à la sécurité d'une personne ou d'un bien. Elle impose à son débiteur d'assurer l'élimination de danger et de toute autre situation suscitant un risque ou un danger à l'égard des personnes ou des biens⁷.

L'obligation de sécurité a pour but de protéger la partie faible au contrat⁸. Sa mise en place a pour objet d'assurer les conditions de sécurité et d'hygiène optimales et leur conformité à la législation sociale. On s'interroge alors sur son degré d'intensité : prendra-t-il la forme de l'obligation de sécurité de résultat ? celle de moyen ou encore d'obligation de sécurité dite renforcée ou atténuée⁹ ? L'intérêt de cette distinction résulte dans la détermination de la charge de la preuve. Ceci nous revoit aux conditions civilistes de la charge de la preuve.

En droit marocain, l'article 749 du DOC et l'article 281 du code du travail s'imbriquent pour conclure de l'obligation de l'employeur. On remarque d'emblée, que la loi oblige à son débiteur d'assurer dans les locaux de travail des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires pour préserver la santé et la vie des salariés. L'article 749 du DOC ajoute que

³ - Articles 304 et suivants loi N° 65.99 formant code de travail du 11 sept. 2003.

⁴ - Organisation internationale du travail, Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

⁵ - Article 749 du Dahir des obligations et des contrats (DOC) du 12 août 1913.

⁶ - Article 281 de la loi N° 65.99 id.

⁷ - CORNU, Gérard. Vocabulaire juridique, p.627.

⁸ - SEILLAN (H.), L'obligation de sécurité du chef d'entreprise, Dalloz 1981

⁹ - VINEY (G.), op cite p2. Dalloz 1975, p. 265

l'employeur doit également prendre "toutes les mesures de précaution nécessaires afin de garantir la vie et la santé de ses ouvriers, des gens de service ou employés, dans l'accomplissement des travaux qu'ils exécutent sous sa direction ou pour son compte". De l'analyse de ces deux articles se dégage l'obligation de résultat de l'employeur. On comprend très vite que l'obligation de sécurité de ce dernier se résume en la prévention, en la formation et l'information mais surtout en la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés. Aussitôt, le résultat attendu se divulgue par les dispositions de l'article 281 du Code du travail et s'applique aux « mesures nécessaires ». L'exigence de prévention en étant le socle de l'obligation. Le résultat attendu s'entendrait donc d'une politique de prévention structurée et finalisée, dont la méthodologie est définie aussi bien par les directives de l'organisation internationale du travail que par le Code national du travail. La finalité unique est la sécurité et la préservation de la santé des travailleurs.

Des jurisprudences récurrentes confirment ce principe ; notamment celle analysant l'obligation de l'angle de la faute inexcusable apportée par la fameuse affaire d'« amiante »¹⁰ en 2002. Dans cette affaire l'obligation de sécurité de l'employeur a pris la forme d'une obligation de sécurité de résultat. Dans l'esprit de cette jurisprudence on comprend que l'obligation de sécurité de résultat alourdi la responsabilité de l'employeur. D'emblée, ce dernier se voit responsable non seulement lorsqu'un risque se réalisait dans l'entreprise mais également, parfois, lorsque le risque ne se réalisait pas. Une partie de la doctrine a été favorable à ce raisonnement. Elle analyse l'obligation de sécurité de résultat comme une obligation vertueuse qui, contrairement à l'obligation de résultat, impose à l'employeur un devoir de prévention, de respect des principes de précaution et des techniques pour anticiper la réalisation du risque¹¹. On parle d'emblée de « mutation génétique de l'obligation de sécurité de résultat.

On remarque, que sous le fondement de l'obligation de sécurité se dérobe l'obligation de prévention. Pis encore on passe d'une obligation contractuelle simple à une obligation légale du moment que l'obligation de sécurité de résultat ne consiste plus à faciliter la réparation du dommage subi par le salarié mais à assurer l'effectivité du principe de prévention. Autrement

¹⁰ - Cour de Cassation, Chambre sociale, les arrêts « (n°99-18.389, n°99-18.390, n° 99-21-255, n°99-17.201) amiante » du 28 février 2002.

¹¹- LOISEAU, Grégoire. « L'obligation de sécurité : de la vertu à la raison », Les Cahiers Sociaux, 2015, n°280, p.619.

dit, la prévention est devenue à ce moment ce résultat attendu de l'employeur¹². C'est là où il réside tout l'intérêt de l'obligation de sécurité en période de pandémie. On s'intéresse plutôt aux méthodes utilisées pour la prévention du risque plutôt qu'au souci de réparation du dommage.

b- Mutation de l'obligation de résultat : de l'obligation de sécurité vers une obligation de moyen renforcée

Il n'est pas sans intérêt de rappeler que l'obligation de sécurité est de création prétorienne et que depuis la jurisprudence française 28 février 2002¹³ est considérée comme obligation de résultat. Cependant, des jurisprudences récentes, se basant sur la faute inexcusable vont conduire vers un assouplissement de cette obligation.

En effet, avec l'arrêt d'Air France rendu le 25 novembre 2015, l'obligation de sécurité de résultat va connaître un assouplissement et migrer vers une obligation de moyenne renforcée. Le principe est de permettre à l'employeur de se défendre et de s'exonérer de toute responsabilité au cas où il prouve qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour la protection de ses employés pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés.

Dans le cas actuel de la pandémie Covid 19, l'invocation systématique du manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité ne s'applique plus et le Code du travail marocain ne contrevient pas à option. Cependant, l'employeur pour dégager sa responsabilité doit mettre en œuvre toutes les mesures de prévention pour préserver la santé de ses employés. Il doit appliquer au dernier iota toutes les consignes du ministère de la santé et des autres autorités responsables de la santé publique de sorte que l'entreprise ne devienne pas un outil de transmission et de propagation de l'épidémie. L'employeur est ainsi tenu de mettre en place un plan de prévention et de protection de l'ensemble de ses employés, un « plan de continuité d'activité » abordé en concertation avec le comité social et économique. Il a aussi l'obligation de procéder à toute modification importante de l'organisation du travail, tel que le mode d'horaire continu en lieu et place de l'horaire normale du travail non seulement parce qu'il a une obligation de sécurité vis-à-vis de ses collaborateurs, mais parce qu'il doit poursuivre les activités normales de son entreprise en limitant les risques de contamination¹⁴. L'affaire

¹² - VERKINDT, Pierre-Yves. « Santé au travail : l'air de la maturité ». Jurisprudence Sociale Lamy, 2008, n°239, p.5.

¹³ - Arrêts « amiante », n°99-18.389, n°99-18.390, n° 99-21-255, n°99-17.201.

¹⁴ - <https://coronavirus.cgem.ma/faq/> consulté en date du 08/11/ 2020.

MAYMOUNA appelé encore CRIME DE LA NEGLIGENCE en témoigne de cette exigence. Dans cette affaire l'employeur a été poursuivi pour manquement à ses obligations de sécurité à la violation des dispositions de l'article 4 de la loi relative à l'état d'urgence sanitaire¹⁵.

Les mesures individuelles et organisationnelles d'hygiène en situation de pandémie ne doivent pas être considérées ni, à fortiori, présentées au personnel comme de simples recommandations mais bien comme des exigences et des consignes que les salariés ont l'obligation d'appliquer au même titre que les autres règles de sécurité.

II- L'obligation de sécurité de l'employé comme limite de responsabilité de l'employeur

L'obligation de sécurité resurgit et fait régulièrement parler d'elle, elle ne concerne pas seulement l'employeur mais elle étend son périmètre pour toucher aussi l'employé. Le contrat de travail est un contrat synallagmatique où les obligations et les responsabilités sont réciproques. L'employé se trouve aussi débiteur d'une obligation de sécurité aussi bien envers son employeur qu'envers ses collègues de travail.

a- Principe de l'obligation de l'employé

Le code de travail dans son article 39 précise que l'inobservation par le salarié des instructions à suivre pour garantir la sécurité du travail est susceptible d'un licenciement. Cette disposition se traduit par la protection de l'environnement social du salarié. Son inobservation mettra en danger aussi bien sa propre sécurité que celle des personnes concernées par ses actes ou de ses omissions. L'article 293 du Code du travail vient appuyer ce principe et précise que « le fait pour les salariés, dûment informés selon les modalités prévues par l'article 289 ci-dessus de ne pas se conformer aux prescriptions particulières relatives à la sécurité ou à l'hygiène pour l'exécution de certains travaux dangereux au sens de la présente loi et de la réglementation prise pour son application, constitue une faute grave pouvant entraîner le licenciement sans préavis, ni indemnité de licenciement, ni dommages-intérêts».

Ainsi, l'obligation de sécurité de l'employé lui impose le devoir d'observer les règles de sécurité et d'hygiène au travail et de s'abstenir de tout acte pouvant nuire à sa propre sécurité,

¹⁵ - <https://maroc-diplomatique.net/affaire-lalla-mimouna-plusieurs-responsables-poursuivis/>, site consulté le 22/11/2020.

de celle de ses collègues ou de l'employeur. Il s'agit en jargon juridique d'une disposition dite " **impérative** " c'est à dire d'un ordre qui s'impose à tous les travailleurs. De surcroit, chaque employé à la responsabilité d'informer sa hiérarchie dès qu'il présente des risques d'être contaminant ou contaminé, pour préserver son environnement social. Il va sans dire que le silence de l'employé peut avoir des conséquences fatales sur la sécurité de son environnement social. L'inobservation de telle obligation constitue en droit de travail un défaut de précaution ou de prévoyance dont les conséquences peuvent aller jusqu'au licenciement.

En effet, l'obligation d'information interpelle notre réflexion sur le concept de loyauté et de la place de la bonne foi dans la relation de subordination qui lie l'employeur à l'employé¹⁶. En droit du travail, l'obligation de loyauté découle de l'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi. Bien que la logique juridique veuille que la bonne foi constitue la base du droit contractuel, les textes ne l'évoquent que d'une manière explicite. Elle est d'emblée présumée de manière générale et constitue l'élément principal pour l'exécution des conventions qui valent force de loi¹⁷.

Le code de travail dans son article 15 conditionne la validité du contrat de travail aux conditions civilistes. L'article 231 du DOC dispose que : « Tout engagement doit être exécuté de bonne foi et oblige, non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que la loi, l'usage ou l'équité donnent à l'obligation d'après sa nature. »

Cette législation puise son essence dans les règles d'éthique professionnelle et fait prévaloir l'aspect moral de la pratique de l'hygiène du travail. La doctrine est favorable à cette mitigation¹⁸. Le recours à la bonne foi selon Georges Ripert, est « l'un des moyens utilisés par le législateur et les tribunaux pour faire pénétrer la règle morale dans le droit »¹⁹. C'est en effet à travers cette règle que se concrétise la pérennité de l'idéal de justice pour le droit des obligations.

b- La mise en cause de l'obligation de sécurité de l'employé

Le manquement de l'employé à son obligation de sécurité engage automatiquement sa responsabilité. La pratique n'en fait cependant qu'une application parcimonieuse et souvent

¹⁶- L. AYNES, « l'obligation de loyauté, Archives de Philosophie du Droit (Arch.Phil dr), 2000, pp196, 197.

¹⁷ - J.P. CHAZAL, « les nouveau devoirs des contractant : est-on allé trop loin » Colloque "La nouvelle crise du contrat", May 2001, pp 1,2.

¹⁸ - Fanny LAMBRY-VASSEUR, La bonne foi dans les relations individuelles de travail, Les Petites Affiches, 2000, n° 55, pp. 61,62.

¹⁹ - Georges RIPERT, La règle morale dans les obligations civiles, LGDJ, 1949, p. 157.

la loi ne sanctionne que les fautes graves. De surcroît l'employé se trouve protégé contre les fautes excusables. Ceci dit, la faute grave pour les manquements les plus caractérisés conduit automatiquement vers un licenciement. Les sanctions sont souvent de nature disciplinaire et peuvent induire parfois au licenciement selon les conditions du droit commun. Selon le code de travail, l'employeur est en droit de licencier tout salarié ayant commis une faute grave, sans préavis, sans indemnité de licenciement et sans dommages intérêts. Toutefois, le code de travail n'a donné aucune définition à la notion de faute grave. L'article 39 du Code donne seulement une liste indicative de ce qui peut constituer une faute grave et laisse la libre appréciation au juge. Mais, il est communément admis que la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits, imputables au salarié, qui constituent une violation du règlement intérieur ou de son contrat, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise. La non soumission du salarié aux consignes d'hygiène et de sécurité reste un motif valable de la prise par l'employeur d'une sanction disciplinaire à condition que ce dernier ait respecté son obligation d'information et de formation de son personnel.

Au-delà de la sanction civile, une sanction pénale peut être probable dans le cas où il est prouvé que le comportement du salarié a dûment mis en danger la vie d'autrui. L'article 433 du code de travail confirme que : « tout fait provoqué par une maladresse, une imprudence, une inattention, une négligence ou inobservation des règlements, qui cause involontairement une maladie entraînant une incapacité de travail personnel de plus de six jours est puni de l'emprisonnement d'un mois à deux ans et d'une amende de 200 à 500 dirhams ou de l'une de ces deux peines seulement ». Il s'agit ici de la faute pénale d'imprudence. Elle consiste en la violation de l'obligation particulière de prudence ou de sécurité susceptible d'exposer la vie d'autrui à un risque immédiat de mort, de blessures, d'infirmité permanente. Ainsi, l'exposition au risque de contamination au Covid-19 ne peut constituer une infraction pénale que lorsqu'elle se concrétise par un comportement matériel prohibé. Pis encore, la faute doit être due à une « violation manifestement délibérée », par l'employé, d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou par le règlement ».

obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou par le règlement.

Conclusion.

Les évolutions actuelles liées la sécurité dans l'entreprise en période de pandémie nous invitent à une réflexion profonde sur les responsabilités au travail. L'employé comme l'employeur doit exécuter des obligations particulières à fin de préserver la santé et la sécurité de l'ensemble de leur communauté. Cet engagement mutuel fait appel à une complémentarité des rôles, la coopération souhaitée exige le respect de règles fondamentales du droit de travail. Un droit qui incarne la référence à des valeurs humaines et sociales, pour replace l'Homme au centre de l'entreprise.

Bibliographie

- F. LAMBRY-VASSEUR, « La bonne foi dans les relations individuelles de travail », Les Petites Affiches, 2000.
- G.CORNU, Vocabulaire juridique.
- Georges RIPERT, « La règle morale dans les obligations civiles », LGDJ, 1949.
- G. LOISEAU, « L'obligation de sécurité: de la vertu à la raison », Les Cahiers Sociaux, 2015.
- G.VINEY, « La responsabilité du débiteur à l'égard du tiers auquel il a causé un dommage en manquant à son obligation contractuelle ». Dalloz 1975.
- H.SEILLAN, « L'obligation de sécurité du chef d'entreprise », Dalloz 1981.
- J.P. CHAZAL, « les nouveau devoirs des contractant : est-on allé trop loin » Colloque "La nouvelle crise du contrat", May 2001.
- L. AYNES, « l'obligation de loyauté, Archives de Philosophie du Droit (Arch.Phil dr), 2000.
- P.Y.VERKINDT, « Santé au travail : l'air de la maturité ». Jurisprudence Sociale Lamy, 2008.
- Convention (n° 155), « Organisation internationale du travail », sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.
- Colloque de l'Institut du Travail de Bordeaux - 16 mars 2012 « L'obligation de sécurité du salarié par Christophe Radé, Professeur à la Faculté de droit de Bordeaux »
- Cour de Cassation, Chambre sociale, les arrêts « (n°99-18.389, n°99-18.390, n° 99-21-255, n°99-17.201) amiante » du 28 février 2002.
- Arrêts « amiante », n°99-18.389, n°99-18.390, n° 99-21-255, n°99-17.201.
- Articles 304 et suivants loi N° 65.99 formant code de travail du 11 sept. 2003.
- Article 749 du Dahir des obligations et des contrats (DOC) du 12 août 1913.
- Article 281 de la loi N° 65.99.
- <https://coronavirus.cgem.ma/faq/>
- <https://maroc-diplomatique.net/affaire-lalla-mimouna-plusieurs-responsables-poursuivis>.

