Les enjeux de la santé et de la sécurité au travail au sein d’un établissement de recherche

Mardi 29 novembre 2011

CABINET MICHEL LEDOUX & ASSOCIES

10 RUE PORTALIS

75008 PARIS

E-mail: ML@michel-ledoux.fr

Tél : 01.44.90.98.98 // Fax: 01.42.93.97.28

ME JAMILA EL BERRY
AVOCAT A LA COUR
DOCTEUR EN DROIT PRIVE
CERTIFICAT DE MANAGEMENT DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Introduction

- **1. Une opinion publique informée et réactive**

- **2. Des magistrats rigoureux**

- **3. Une loi plus répressive**

Distinguo RC / RP

- . Le droit privé français distingue deux grandes catégories de responsabilités :
- la responsabilité civile/ administrative
- la responsabilité pénale

LA RESPONSABILITE CIVILE

- 1. **La responsabilité civile : UN RISQUE POUR L'ENTREPRISE**

- **Elle peut être contractuelle**
- **Elle peut être « délictuelle**
- **Vocation de la RC : dommages et intérêts.**

- **SUR LE PLAN CIVIL** : **le salarié d'une entreprise à l'origine d'un accident ne court en principe, aucun risque à titre personnel**.

- Le CC prévoit que **son employeur est civilement responsable** ses agissements.

L’ASSURANCE EN RC

- **La couverture des dommages accidents ATMP d’une entreprise ➔ réalisée au travers du taux AT notifié annuellement à l’employeur par la CRAM.**

- **Pour le cas spécifique des AT/MP, la CRAM est donc l’assureur automatique et obligatoire de l’employeur.**

- **• Pour les autres dommages ➔ l’entreprise peut contracter une assurance RC**

LA RC COUTE CHER POUR L'ENTREPRISE !!!!

- **La responsabilité civile est « indolore » pour la personne physique, mais ….**
- **Elle est « douloureuse » pour la personne morale sur le plan économique :**
- **↳ montant de la prime d'assurance RC,**
- **↳ la valeur du taux AT**
- **↳ L'impact sur les charges de l'entreprise**
- **↳ L'impact sur les résultats de l'entreprise**
- **↳ La nécessité d'indemniser les victimes (FI)**

LA FAUTE INEXCUSABLE (FI)

- **RECHERCHE DE LA FI DE L'EMPLOYEUR DES QUE :⇩**
- **ORIGINE ATMP : ➔ le non-respect des règles d'hygiène et de sécurité.**
- **reconnaissance de la F.I.➔ la victime obtient une <u>réparation complémentaire</u>**
- **☞souffrances physiques**
- **☞souffrances morales**
- **☞préjudice d'agrément**
- **☞préjudice esthétique**
- **☞préjudice : la perte de promotion professionnelle**

IMPACT DES ARRETS DU 28/02/02 (DIVERS C/ ETERNIT)

- **L'entreprise est désormais tenue, à l'égard de ses salariés <u>d'une obligation de sécurité de résultat</u>.**
- **Distinction : Obligation de moyen et obligation de résultat**
- **Arrêt C. Constitutionnel 18 juin 2010 : une réparation intégrale!!!**

ATTENTION !!!!

Arrêt du Conseil Constitutionnel du 18 juin 2010

- Cet arrêt ajoute à la réparation du préjudice subi par la victime d'un accident du travail, en cas de faute inexcusable, le droit pour celle-ci de réclamer intégralement son préjudice corporel selon <u>les règles du droit commun</u> en complément du dommage réparé au titre de cet accident du travail.

ARRÊT MOYA-CAVILLE (CONSEIL D'ÉTAT (4/7/03)

- Mme MOYA-CAVILLE employée par CHU de Montpellier depuis 1978 (aide soignante)
- Allergie au formol reconnue comme MCS
- Aggravation progressive de l'affection jusqu'à incapacité permanente à exercer ses fonctions
- Retraite pour invalidité le 1/10/91 avec attribution d'une RVI en complément de la pension d'invalidité

Les différents recours administratifs (1):

- Demande au CHU de Montpellier de réparation pour l'ensemble des préjudices (mise en jeu de la responsabilité pour faute) rejetée

- 26/1/93 : demande au Tribunal administratif de Montpellier de :
  - Condamnation du CHU à réparer l'ensemble des préjudices
  - Versement du demi-traitement non perçu pendant une partie du Congé maladie du 1/10/90 au 30/9/91
  - Remboursement des frais de cure thermale

  → Requête rejetée le 27/11/96 (règle forfaitaire de la pension)

- Les différents recours administratifs (2) :
  - Demande d'annulation du jugement du Tribunal administratif de Montpellier auprès de la CAA de Marseille

    → rejetée le 18/5/99

- Requête auprès du Conseil d'État (2/8/99) : Demande d'annulation du jugement de la CAA de Marseille

ARRÊT MOYA CONCLUSIONS CONSEIL D'ÉTAT (1)

- Les dispositions réglementaires déterminent le caractère forfaitaire de la réparation pour atteinte à l'intégrité physique en cas d'AT/MP
- MAIS ne s'opposent pas à la réparation des autres chefs de préjudice : souffrances physiques ou morales, préjudices esthétiques et d'agrément
- MÊME EN L'ABSENCE DE FAUTE DE L'EMPLOYEUR

ARRÊT MOYA CONCLUSIONS CONSEIL D'ÉTAT (2)

- D'après les conclusions de l'expertise diligentée par le Tribunal administratif de Montpellier, la victime a subi :
  - D'importantes souffrances physiques
  - Un préjudice esthétique
  - D'importantes souffrances morales (risque permanent d'affection sévère en cas de contact avec l'allergène)

⇒ En l'absence de faute de la victime atténuant la responsabilité du CHU : versement de 30000 euros pour réparation de l'ensemble des préjudices

ARRÊT MOYA CONCLUSIONS CONSEIL D'ÉTAT (3)

- D'après les droits ouverts à la reconnaissance d'une MCS (intégralité du traitement pendant les congés liés à cette MCS et remboursement des frais médicaux) :
- Condamnation du CHU à rembourser le demi-traitement non perçu par la victime du 1/1/91 au 30/9/91
- Mais rejet de la demande de remboursement des frais de cure thermale (pas de justificatifs)

ARRÊT MOYA CONCLUSIONS CONSEIL D'ÉTAT (4)

- Droit aux intérêts des sommes dues par le CHU (à partir de l'enregistrement de sa demande au tribunal administratif de Montpellier)

- Condamnation du CHU au remboursement des frais de dossiers exposés par Mme MOYA devant le Conseil d'État

CONSÉQUENCES DE L'ARRÊT MOYA

- Met fin à la règle du forfait de pension
  - Maintien du caractère forfaitaire de la réparation au titre du préjudice corporel
  - Mais possibilité d'indemnisation complémentaire au titre des autres chefs de préjudice même en l'absence de faute de l'employeur
  - Possibilité d'engager une action de droit commun en vue de réparation intégrale du dommage, notamment en cas de faute de l'employeur

Obligation de sécurité de résultat et CHSCT

- les avancées jurisprudentielles

- SNECMA; AREVA…

Le pouvoir du juge en matière de protection des conditions de travail : la suspension d'une nouvelle organisation de travail

- **Projet d'une nouvelle organisation du travail dans un « centre énergie » chargé de produire et de distribuer l'énergie nécessaires à la fabrication d'avions au sein de la SNECMA.**
- **La Direction souhaitait réduire le nombre de salariés assurant le service de jour.**
- **Cette décision conduit à l'isolement du technicien chargé d'assurer la maintenance et la surveillance des équipements.**
- **Augmentation des risques liés au travail, le dispositif d'assistance mis en place étant insuffisant pour garantir la sécurité des salariés.**
- **Consultés, le CHSCT et CE déduisent que :**
  - cette organisation était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés et que sa mise en œuvre par une note de service devait être suspendue ».
- **DEMANDE D'EXPERTISE POUR EVALUER L'IMPACT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL : AVIS DEFAVORABLE.**
- **Employeur met quand même en œuvre son projet…**
- **Saisine du Tribunal… Employeur estime qu'il est porté atteinte à son pouvoir de direction !**
- **qui donne raison au CHSCT. La Cour d'Appel confirme…**

Arrêt SNECMA : Cass. Soc. du 5 MARS 2008 n° 06-45888

- Dans son arrêt, La cour a balayé l'ensemble des griefs formulé par l'employeur.
- Se fondant notamment sur l'article L. 4121-2 du Code du travail, elle a en effet énoncé que ***« l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs »*** ; ***« … il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés »*** ;
- La Cour a donc pu en déduire ***« que cette organisation était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés et que sa mise en œuvre devait en conséquence être suspendue ».***

LES APPORTS DE CETTE DECISION …

- Un renforcement de la notion d'obligation de résultat qui incombe à l'employeur en matière de protection de ses salariés.

- Cette obligation de résultat est désormais telle que le juge peut même agir à titre préventif lorsqu'il estime que les mesures prises par un employeur ne rempliraient pas parfaitement l'objectif de santé et de sécurité des travailleurs.

- Jusqu'alors un juge ne pouvait contrôler l'efficacité des choix d'un employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité de ses salariés qu'après l'accident ou la maladie!

- A présent, la Cour de Cassation permet aux magistrats d'exercer un contrôle préalable des décisions d'un employeur en matière d'hygiène ou de sécurité de ses salariés.

- Les juges peuvent remettre en cause une décision de l'employeur, dans ce domaine, avant même qu'elle ne soit effective.

- Le pouvoir de direction ne peut s'exercer que celle d'assurer la protection de la santé et de la sécurité de la collectivité des travailleurs.

TGI Paris, 5 juillet 2011; AREVA

- Faits:
  - La société AREVA présente au CHSCT un document dans lequel il expose un projet de sous-traitance,
  - le CHSCT s'est opposé à l'externalisation du service pour deux raisons
    - Un risque psychosocial (peur pour l'avenir)
    - Un risque technique

- Réponse du juge:
  - L'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés. L'obligation de sécurité s'impose particulièrement à l'employeur lorsque sont en cause des installations nucléaires.

  - Une opération d'externalisation peut présenter des modalités de mise en œuvre qui génèrent des risques psychosociaux.

Les évolutions de l’OSR

- Les mutations de l’obligation de sécurité de résultat :

- Sentiment d’insécurité, anxiété…

Sentiment d'insécurité et obligation de sécurité de résultat

- Arrêt du Cass. 6 octobre 2010 **P: 08-45609**

- **L**a Cour de cassation étend l'obligation de sécurité à l'hypothèse d'un agent d'accueil du public qui se dit toujours stressé , estimant que les mesures «mesures prises par la société Citram Aquitaine ne sont pas suffisantes ou en tout cas ne sont pas suffisamment lisibles».

- Pourtant , important dispositif de prévention dont elle bénéficie :
- -fermeture de la gare entre 12 h 30 et 15 h,
- -services de police à l'ouverture et à la fermeture de la gare,
- -mise à disposition d'un téléphone sans fil,
- -schéma de prévention des risques au sein de l'entreprise,
- -participation aux réunions de comités locaux de sécurité en vue de la mise en place de mesures de prévention concertées avec les services publics (mairie, police, conseil général),
- - système de vidéo surveillance, et, en collaboration avec le CHSCT,
- - mesures renforcées pour sécuriser le poste de la jeune femme : collecte des fonds par la société Brink's,
- -pose de films adhésifs pour protéger la salariée de la vue extérieure, pose de caméras intérieures, pose d'un système d'alarme...

Peu importe… la Cour de cassation estime que :

- qu'après plusieurs réunions avec le CHSCT, liées aux problèmes de sécurité à la gare routière de Libourne, **les mesures prises par l'employeur pour assurer la sécurité de la salariée sur les lieux de travail n'étaient pas suffisantes et que les photos versées au dossier démontraient que les locaux de la gare routière n'étaient pas dans un état d'hygiène conforme à ce qu'un salarié peut normalement exiger.**
- **Elle** déduit donc que l'employeur n'avait pas respecté ses obligations.

Cassation, soc. 30 novembre 2010 n°08-70.390

- Le salarié a été engagé le 29 mars 2004 après une confirmation de son aptitude, mais le masque lui est fourni avec un retard le 9 avril, soit environ 10 jours plus tard.
- Le même jour, le 1er prélèvement d'urine effectué par le salarié va révéler un taux de chrome important.
- 1 mois +tard, un 2e prélèvement confirme la contamination.
- Le médecin du travail décide de prononcer l'inaptitude de l'intéressé à titre préventif.
- en l'absence de poste de reclassement dans l'entreprise, il est mis fin à la mission du soudeur.
- Trois mois plus tard, le taux de chrome redevient normal.

30 novembre 2010 n°08-70.390

- **Monsieur R. saisit quand même le Conseil de Prud'hommes pour obtenir une indemnisation au titre de la violation par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat en matière de prévention des risques.**
-
- **L'inaptitude ayant conduit à son départ de l'entreprise, est due à une faute commise par la société qui ne l'a pas équipé d'un masque dès le début de sa mission, alors même qu'il travaillait à l'intérieur des citernes.**
-
- **La Cour d'Appel de Poitiers le déboute de sa demande.**
- **Mais la Cour de cassation fait droit à celle-ci en condamnant l'employeur sur le fondement de l'obligation de sécurité de résultat dont il doit assurer l'effectivité.**
-
- **Sur le terrain de la prévention, l'employeur doit donc être irréprochable et doit tout mettre en œuvre pour préserver et la sécurité de ses salariés.**

SURVEILLANCE MEDICALE ET OSR

Cass. soc., 5 oct. 2010

- La jurisprudence, se basant sur l'**obligation** de **résultat,** confirme que l'employeur doit assurer l'effectivité de la **visite** médicale d'embauche.
- A défaut, l'employeur cause nécessairement un préjudice au salarié et lui est, à ce titre, redevable de dommages et intérêts.

Cass. soc., 22 sept. 2011, nº 10-13.568, Zahiri c/ Sté Gleize et a

- La cour de cassation affirme que l'employeur, tenu d'assurer l'effectivité de son OSR, doit organiser les **visites** médicales prévues : examens médicaux d 'embauche, périodiques et de **reprise** du travail. Le manquement de l'employeur à cette **obligation** de **résultat** justifie la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

RESPONSABILITE PENALE…

CODE DU TRAVAIL & CODE PENAL

LA RESPONSABILITE PENALE

- ➔DROIT PENAL: LE RESPECT DES RÈGLES MINIMUM DE VIE EN COMMUN (OP)
- ➔ R.P. DU CODE PÉNAL ET DU CODE DU TRAVAIL
- ➔ENQUETE DU PROCUREUR DE LA REPUBLIQUE
- ➔ OBJET DE L'ENQUETE: Y-AT-IL UNE INFRACTION PENALE ?
- ➔ ISSUE DE L'ENQUETE : CLASSEMENT SANS SUITE ; J.INSTRUCTION ; T. CORRECTIONNEL)

PAS D'ASSURANCE EN RESPONSABILITE PENALE !!!!!

- ✓ **Si la sanction infligée par le Tribunal est une peine de prison➔la personne condamnée devra l'assumer sur sa <u>liberté individuelle</u>,**
- **Et/ou**
- ✓ **Si la sanction est une amende, la personne physique devra la payer sur son patrimoine personnel.**

Code du travail & Code pénal

- **LA RESPONSABILITÉ PÉNALE DANS LE DOMAINE DE L'HYGIENE ET SECU MET EN ŒUVRE DEUX SERIES DE REGLES :**
- **↳ LE CODE DU TRAVAIL**
- **↳ LE CODE PÉNAL**

LE CODE DU TRAVAIL : CODE DE LA ROUTE DE L'EMPLOYEUR

- **EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ➔ L'ENTREPRISE DOIT ÊTRE « PILOTÉE » PAR UNE PERSONNE RÉACTIVE.**

- **DONC : UNE SEULE PERSONNE DOIT « TENIR LE VOLANT » DE L'ENTREPRISE.**

- **↳ ARTICLE <u>L 4741-1 DU CODE DU TRAVAIL</u> :**
- **LE RESPECT DE L'APPLICATION DES RÈGLES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ EST DE LA RESPONSABILITÉ <u>DE L'EMPLOYEUR</u> (PP OU PM).**

LA DELEGATION DE POUVOIRS

- **LE DÉLÉGATAIRE DOIT ÊTRE CAPABLE DE « *PILOTER* » L'ENTREPRISE EN TOUTE SÉCURITÉ.**
- **!!!! LE DÉLÉGATAIRE DISPOSE DE 3 QUALITÉS INDISPENSABLES :**
- **✓ La compétence**
- **✓ L'autorité**
- **✓ Les moyens**

✓ La compétence

- Le juge l'appréciera notamment par :
- la formation du délégataire,
- son expérience,
- ses fonctions dans l'entreprise,
- ses connaissances minimums des principes fondamentaux d'hygiène et de sécurité.

✓ L’autorité

- **Elle est la possibilité de pouvoir faire respecter les règles, au besoin par des sanctions, en utilisant son pouvoir disciplinaire.**

- **Elle peut également être appréciée en fonction du niveau de rémunération.**

✓ Les moyens

- **Ils peuvent notamment être d'ordre :**
- **<u>FINANCIER</u> (exemple : possibilité d'acheter les Equipements de Protection Individuelle (EPI),**
- **<u>MATÉRIEL</u> (exemple : pouvoir disposer d'EPI même en l'absence de budget analytique),**
- **<u>HUMAIN</u> (exemple : avoir la possibilité de s'appuyer sur des conseils en sécurité, internes et/ou externes).**

Conditions et limites de la délégation de pouvoir :

- **!!!! Une DP n'est pas une délégation de responsabilité.**
- **BUT DE LA DP :**
- **- ORGANISER son entreprise sous l'angle sécuritaire.**
- **-FAVORISER la prévention des risques professionnels en rapprochant le pouvoir du terrain.**
- **!!!! La DP ne doit pas aboutir à diluer la responsabilité, (pourra être écartée par le juge!!!)**

- **La DP écrite n’est pas forcement nécessaire.**
- **Elle peut être implicite (lecture de <u>l’organigramme par ex.)</u>**
- **Il est cependant <u>indispensable</u> d’assurer la traçabilité de son existence.**

Les 11 commandements du Code du Travail

- **<u>PRINCIPES GENERAUX DE PREVENTION</u> :**

☞ **Eviter les risques**

☞ **Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités**

☞ **Combattre les risques à la source**

☞ **Adapter le travail à l'homme**

☞ **Tenir compte de l'état de l'évolution de la technique**

☞ **<u>Donner les instructions</u> appropriées aux travailleurs**

☞ **<u>Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux</u> ou par ce qui est moins dangereux.**

☞ **<u>Planifier la prévention</u> en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants.**

☞ **<u>Prendre des mesures de protection collective</u> en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.**

- **<u>Evaluer les risques</u> pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans :**

- **Le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques,**
- **Le choix dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail,**
- **Le choix des installations et dans la définition des postes de travail.**

- **<u>Prendre en considération les capacités</u> de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé**

LA COACTIVITE : DECRET DU 20 FEVRIER 1992

- **PLAN DE PREVENTION ECRIT !!!**

- **Le législateur impose également une coordination des moyens et actions de sécurité inter-entreprise dans les cas, de plus en plus fréquent, de co-activité**

LE DOCUMENT D'ÉVALUATION UNIQUE DES RISQUES

- ➔ Le décret du 5 novembre 2001 ➔création d'un document relatif à l'évaluation des risques

- ➔ L'employeur est tenu d'établir et de mettre à jour un document unique relatant les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des salariés.

- ➔ Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

SANCTIONS DU C.TRAVAIL

- ↳amende de 3750 € maximum par infraction et par salarié exposé au risque (récidive : 9000 € + 1an d'emprisonnement).
- ↳L'Inspecteur du Travail peut dresser un procès verbal même en l'absence d'accident de travail (hors récidive).
- ↳ affichage du jugement aux portes de l'entreprise
- ↳ publication du jugement par voie de presse
- ↳ mise en demeure de remédier au manquement dans un délai maximum d'un mois.

En cas d'accident du travail, outre le préjudice physique subi par la victime, ces sanctions et amendes s'ajoutent bien sûr :

- **au coût financier direct transcrit dans le taux accident du travail**
- **au coût financier indirect représenté par la perte de productivité due à l'arrêt ou à la suspension du travail.**

LE CODE PENAL : LE COMPORTEMENT DU BON PÈRE DE FAMILLE

- **Le Code Pénal s'applique à tous et partout : lieu de travail, dans la rue, au volant de sa voiture, chez soi…**
- **Le C.P. <u>s'applique à chaque personne :</u>**
- **➢peu importe sa qualification**
- **➢ peu importe les responsabilités dans l'organigramme de l'entreprise,**
- **➢ peu importe si il y a une délégation de pouvoir**

DÉLIT D'ATTEINTE À LA VIE OU À L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE

- ☞ **LE C. PÉNAL PRÉCISE : « TOUS CEUX QUI […] »**

- ☞ **<u>DONC</u> : TOUTE PERSONNE DONT L'IMPRUDENCE ENTRE DANS L'ARBRE DES CAUSES DE L'ACCIDENT**

- ☞ **!!!!! PAS NECESSITE D'UNE FAUTE D'UNE EXCEPTIONNELLE GRAVITE MAIS SEULEMENT UNE « NÉGLIGENCE, INATTENTION, UNE IMPRUDENCE … ».**

DÉLIT DE MISE EN DANGER DE LA VIE D'AUTRUI

- ☞Ce délit sanctionne le fait d'exposer autrui à un risque immédiat de mort ou de blessure par la violation délibérée d'une obligation de sécurité.
- ☞ Sanction d'une <u>prise de risque</u> volontaire.
- ☞ Dans ce type de délit, une condamnation est donc possible en l'absence d'accident.

LE MANQUEMENT DÉLIBÉRÉ ?

- **Le manquement délibéré consiste à ne pas tenir compte de l'identification d'un risque signalé, par exemple :**
- **➢l'Inspecteur du Travail**
- **➢ l'Ingénieur prévention de la CRAM**
- **le CHSCT**
- **➢ Le médecin du travail…**
- **Dans ce cas, les sanctions pourront être beaucoup plus lourdes.**

SANCTIONS DU CODE PENAL

- ☞**DELIT DE BLESSURES INVOLONTAIRES :**
- **2 ans de prison et 30 000 € d'amende**
- **⇨ En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation de sécurité :**
- **3 ans de prison et 45 000 € d'amende**
- ☞ **DELIT D'HOMICIDE INVOLONTAIRE :**
- **3 ans de prison et 45 000 € d'amende**
- **⇨ Violation délibérée : 5 ans de prison et 75 000 € amende**

L’APPORT DE LA LOI FAUCHON DU 10/07/00

- **Distinction :**

- **☞ ceux qui, sans avoir directement causé de dommages, *« ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis sa réalisation »*,**

- **☞ ceux qui « n’ont pas pris les mesures permettant d’éviter le dommage ».**

AUTEURS DIRECTS DU DELIT

- Pour les auteurs directs d'un délit non intentionnel,

- une <u>faute normale</u> suffit à engager la responsabilité.

Auteurs indirects du délit

- Leurs responsabilités ne peuvent être mise en œuvre aujourd'hui que s'ils ont commis :

- soit une <u>faute de mise en danger délibérée</u> (une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement)

- soit une <u>faute caractérisée</u> et qui expose autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elle ne pouvait ignorer…