

OBLIGATION DE SÉCURITÉ ENVERS LE PERSONNEL

Un enjeu pour les établissements de santé

Un manquement à l'obligation de sécurité expose à des risques judiciaires pouvant aller jusqu'à des poursuites pénales pour la personne morale mais aussi les personnes physiques dirigeantes.



Par **Anne Quentier**
Associée fondatrice et avocate
LSIX Law Firm

La responsabilité de l'employeur en matière de sécurité des salariés (physique et mentale) peut être engagée sous plusieurs régimes distincts : droit du travail (action prudhomme), droit de la sécurité sociale (pôle social du Tribunal judiciaire), droit pénal et, à titre subsidiaire, droit civil. Chaque régime a ses propres conditions de fond, ses compétences juridictionnelles et ses modalités d'indemnisation.

UNE OBLIGATION DE MOYENS RENFORCÉE

L'obligation de sécurité implique la mise en œuvre de mesures de prévention des risques professionnels, d'actions d'information et de formation, ainsi que d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur doit également adapter ces mesures aux changements et tendre à l'amélioration des situations existantes. Si des décisions judiciaires antérieures qualifiaient cette obligation d'« obligation de sécurité de résultat », le droit a évolué vers une « obligation de sécurité de moyens renforcée ». Cela signifie que, pour s'exonérer de sa responsabilité, l'employeur doit démontrer avoir pris toutes les mesures nécessaires de prévention.

LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ PARTICULIÈREMENT EXPOSÉS

Dans les établissements de santé, cette obligation prend une dimension particulière. Le personnel est exposé à des risques multiples : violences physiques externes, risques psychosociaux, risques biologiques, situations de stress, charge de travail élevée, contraintes horaires importantes. La difficulté ne réside plus seulement dans la mise en place de mesures, mais dans la capacité à démontrer leur effectivité et leur adéquation aux réalités du terrain.

Plusieurs situations illustrent l'application de cette responsabilité :

- Risques liés à la violence des patients ou résidents : La faute inexcusable a été reconnue lorsqu'un établissement n'a pas pris les mesures nécessaires pour protéger une infirmière agressée par une résidente atteinte de la maladie d'Alzheimer, notamment en matière de formation et d'information du personnel sur les comportements agressifs. De même, l'absence d'évaluation des risques et de formation spécifique à la gestion de la violence face à un résident connu pour ses troubles du comportement a conduit à la reconnaissance de la faute inexcusable d'un employeur.

- Risques psychosociaux : La faute de l'employeur a été retenue contre un hôpital pour un burn-out d'un médecin, en raison de l'absence d'entretien professionnel après un congé sabbatique, du défaut de réponse aux propositions du salarié et d'une attitude attentiste face à son mal-être.

- Importance des signalements : Le bénéfice de la faute inexcusable est de droit lorsque le risque a été signalé à l'employeur. Cette présomption a été appliquée dans le cas d'une infirmière ayant signalé à plusieurs reprises des incidents et des risques liés à la sécurité du personnel de nuit avant d'être victime d'une agression verbale avec menaces. De même, une secrétaire médicale ayant alerté sur la dangerosité de ses conditions de travail et les agressions verbales répétées de patients a vu la faute de son employeur reconnue suite à une agression physique.

ARTICULATION AVEC LA RESPONSABILITÉ PÉNALE

Les personnes morales (à l'exclusion de l'État) sont responsables des infractions commises pour leur compte par leurs organes ou représentants, sans que cela n'exclue la responsabilité des personnes physiques auteurs ou complices des mêmes faits. La commission d'un crime ou d'un délit requiert généralement une intention de le commettre. Pour les délits non intentionnels, la responsabilité pénale peut également être engagée en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi. Les personnes physiques dirigeant des établissements de santé, n'ayant pas directement causé le dommage mais y ayant contribué, voient leur responsabilité engagée lorsqu'elles ont violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité, ou commis une faute caractérisée exposant un salarié à un risque d'une gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

Au-delà de sa dimension juridique, le respect de cette obligation constitue un véritable levier de confiance, de cohésion et de qualité de vie au travail. Les établissements qui parviennent à intégrer pleinement cette logique renforcent à la fois la protection de leurs équipes et la qualité des soins délivrés.

Anne Quentier

Associée fondatrice et avocate LSIX Law Firm
secretariat@lsix.fr
+33 (0)1 55 34 37 37

LSIX LAW FIRM - Avocats
5 rue du Général Lambert
75 007 - Paris - FRANCE

Law firm - Bar Association of Paris
Avocats au barreau de Paris
Palais P381