

ASSOCIATIONS

LA LETTRE D'INFORMATION DE LA SOCIÉTÉ GÉNÉRALE



N°31 - JUIN 2006

L'association face aux risques professionnels menaçant ses salariés

S O M M A I R E

1

*L'association
face aux risques
professionnels
menaçant ses salariés*

JEAN BUCHSER | MÉLANIE GRELLIER DRAPEAUX | LAURENCE GUETTAF-PECHENET

*Avocats associés
Société d'avocats FIDAL*

Les associations emploient plus d'un million de salariés. Elles ne disposent pas toujours des moyens et des informations leur permettant d'exercer leurs prérogatives et obligations d'employeur dans les meilleures conditions et ce faisant, exposent tant la personne morale, que ses dirigeants.

Cependant, l'évolution récente de la loi et de la jurisprudence font peser sur les employeurs des obligations incontournables, que tout dirigeant associatif soucieux de sécurité juridique doit connaître.

L'obligation de **sécurité de résultat** est la nouvelle obligation qui pèse sur tout chef d'entreprise depuis des arrêts rendus par la Cour de Cassation le 28 février 2002, complétant les dispositions légales (art. L 230-2 du Code du Travail).

Le Président d'association est un chef d'entreprise, même si cette notion lui semble souvent très éloignée de ce qu'il vit comme n'étant qu'un engagement bénévole.

Cela doit s'entendre comme l'obligation impérieuse pour le dirigeant d'association de prendre toutes les mesures de prévention imposées par les circonstances, au premier rang desquelles les actions de prévention des risques pro-





fessionnels et de formation du personnel, et cela, indépendamment des mesures expressément rendues obligatoires par les textes réglementaires.

La démarche de prévention des risques professionnels passe par une **évaluation a priori** de ces risques.

C'est ce principe qui a présidé à l'élaboration du décret du 5 novembre 2001 selon lequel « l'employeur transcrit et met à jour, dans un **document unique**, les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs... ».

Depuis le décret du 5 novembre 2001 relatif à l'évaluation des risques, une nouvelle obligation a été mise à la charge de tout employeur, quel que soit son activité ou son effectif, de transcrire, dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques des activités de l'entreprise (ou de l'association) pour la sécurité et la santé des travailleurs, au sens du personnel salarié.

Bien entendu, les associations sont visées par cette obligation dont leur statut ne les en dispense pas.

Cette évaluation doit comporter un **inventaire des risques identifiés** dans chaque « unité de travail » de l'association et faire l'objet d'une mise à jour régulière. Elle doit aboutir à la définition de **plans d'actions** et d'un **programme de prévention** efficaces.

La portée du décret du 5 novembre 2001 ne doit pas être ignorée : outre les sanctions pénales afférentes au défaut de rédaction de ce document, son défaut de mise en œuvre peut faciliter la mise en jeu de **la responsabilité civile et pénale du dirigeant d'association**, notamment en cas de situation accidentelle en relation avec un risque **qui a ou aurait dû être identifié** dans le cadre de cette démarche d'évaluation. Les sanctions pénales sont aussi applicables en cas de non mise à jour du document unique.

En effet, les résultats de cette démarche d'évaluation pourront être utilisés en cas d'accident ou de maladie professionnelle pour engager la responsabilité de l'employeur devant les tribunaux répressifs ou civils.

Chaque échelon de la hiérarchie de l'association doit être impliqué tant dans l'élaboration du document unique que dans sa mise en œuvre et sa mise à jour. Cette condition constitue un élément clé dans la réussite de la démarche d'évaluation des risques et de tout programme de prévention.

La ligne hiérarchique opérationnelle ne consacra du temps et de l'énergie pour suivre les actions définies ou pour veiller plus généralement à la sécurité du personnel et des installations de son secteur que si elle perçoit que la sécurité est une priorité pour la Direction de l'association et qu'elle est jugée sur son comportement et ses actions particulières menées dans le domaine de la sécurité.

Cette évaluation de comportements passe par :

- la définition et la diffusion par la Direction d'une politique globale de sécurité sur la prise en compte nécessaire pour chaque secteur, et sa hiérarchie propre, de la démarche d'évaluation des risques ;
- un effort de clarification des rôles et responsabilités en matière de sécurité et la mise en place des nécessaires délégations écrites en ce sens.





Devant les tribunaux, le fait d'avoir mis en œuvre des mesures de prévention, sans même avoir entrepris une évaluation préalable des risques ou être en mesure d'en justifier, notamment par la présentation d'un document unique digne de ce nom, peut être assimilé à **une forme d'imprudence**.

Or, l'imprudence, en cas d'accident, est considérée comme une **faute « caractérisée »** au sens du Code Pénal.

Bien entendu, la situation est encore plus grave en cas d'absence de mesures de prévention.

Instrument de prévention, le document unique correctement rédigé est de nature à démontrer le bien-fondé de la politique de prévention mise en œuvre dans l'association.

Son absence est un indice de l'intérêt tout relatif accordé à la prévention par ses dirigeants que ne manquera pas de relever le juge au détriment du dirigeant responsable.

En outre, n'étant pas omniprésent au sein de l'association, ni sur l'ensemble des sites de celle-ci, le dirigeant (en pratique et en droit, le Président) ne peut pas assumer seul la responsabilité de veiller à la correcte application de toutes les législations.

C'est pourquoi il doit déléguer une partie de ses pouvoirs à une ou plusieurs personnes compétentes. Ces délégations peuvent être consenties tant à d'autres administrateurs de l'association qu'à des salariés. Il est rappelé ici que la validité des délégations repose sur un certain nombre de conditions de forme et de fond qu'il y a lieu de valider au cas par cas, le cas échéant avec l'aide de professionnels du droit.

Répartir de manière claire et précise les attributions et les responsabilités de chacun dans le domaine de la sécurité est une nécessité, si l'on veut être assuré d'une application homogène et permanente du Code du Travail dans l'intérêt de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Selon la gravité du dommage, le Code Pénal prévoit ainsi que le dirigeant, sur qui pèse l'obligation

d'élaboration du document unique et donc d'une politique de prévention des risques, peut être condamné à une peine pouvant aller jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas d'accident mortel.

■ Face à la justice, que se passe-t-il et qui risque quoi ?

Personne n'est à l'abri d'une poursuite judiciaire en cas d'accident du travail. **La qualité de la démarche de prévention** est un argument fort auquel sont de plus en plus sensibles les juges : un document unique, bien réalisé, suivi sur le terrain et réactualisé, est un élément essentiel qui plaide en faveur du dirigeant.

Deux types de responsabilités coexistent sur le terrain :

- En cas de manquement à une obligation de sécurité, et ce, indépendamment de tout accident, l'Inspecteur du Travail peut dresser un procès-verbal.

Le dirigeant de l'association sera seul tenu pour responsable sauf s'il rapporte la preuve de l'existence d'une délégation de pouvoirs valable.

Pour rappel, une délégation de pouvoirs est valable si elle est écrite, accordée à une personne dotée des compétences, moyens et autorité.

Si l'enquête confirme la réalité de la délégation, le procureur engagera les poursuites à l'égard du délégataire (ou du dirigeant, dans le cas contraire).

- En cas d'accident, chaque citoyen est considéré par la loi comme égal à tout autre, quels que soient son statut et son salaire, qu'il y ait ou non délégation de pouvoirs.

Il peut être traduit devant un tribunal, en cas de faute d'imprudence en relation avec l'accident.

Les responsables peuvent donc se situer à d'autres niveaux que celui du dirigeant ou de son délégataire :



L'association face aux risques professionnels menaçant ses salariés

• **La responsabilité pénale des personnes morales.**

Depuis la loi n° 2004-204 du 9 mars 2004, entrée en vigueur le 31 décembre 2005, toutes les infractions, sans exception, commises par leurs organes ou leurs représentants sont susceptibles d'entraîner la responsabilité pénale des associations.

Toutes les personnes morales de droit privé sont en effet susceptibles d'engager leur responsabilité pénale ; sont donc concernés, les associations déclarées, celles reconnues d'utilité publique, les syndicats et les fondations.

Les modalités de mise en œuvre de la responsabilité pénale des associations supposent qu'une infraction soit commise pour leur compte, par leurs organes ou leurs représentants (administrateur, dirigeant salarié ou membre du conseil d'administration), ce qui exclut l'acte réalisé par une personne physique pour son profit personnel, mais qui implique, en revanche, que l'infraction ait été commise dans le cadre de l'objet statutaire de l'association.

En outre, quand bien même la responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques, auteurs ou complices des mêmes faits, les sanctions réservées aux personnes morales sont particulièrement lourdes, puisqu'une association, reconnue coupable, encourt une amende dont le taux est fixé à cinq fois celui prévu pour les personnes physiques.

Par ailleurs, nouveauté de la Loi Perben II, si l'association est reconnue responsable d'un crime pour lequel aucune peine d'amende n'est prévue à l'encontre des personnes physiques, l'amende qu'elle encourt est de 1 000 000 €.

Enfin, il existe également, dans les hypothèses où la loi le prévoit, des peines complémentaires qui peuvent être prononcées (dissolution, placement sous surveillance judiciaire...).

• **Par extension, la responsabilité des administrateurs.** De fait, ils se comportent comme l'employeur, c'est-à-dire donnent des instructions au personnel en lieu et place du Président ou de son délégué. Peuvent également être visés les dirigeants de fait, salariés de l'organisme.

Ainsi, la prise en compte de ces nouvelles contraintes par les associations suppose :

- une bonne connaissance actualisée des textes applicables, avec la mise en place d'une formation éventuelle du personnel (ou des dirigeants) chargé de leur respect ;
- la mise en place d'une véritable chaîne hiérarchique avec, comme corollaire, la rédaction de délégations de pouvoirs claires, précisant l'étendue et les limites des pouvoirs ainsi délégués ;
- l'éventuelle adaptation des statuts et du règlement intérieur à cet environnement nouveau ;
- la prise en compte de la situation de certains bénévoles défrayés qui peuvent, dans des circonstances particulières, être considérés comme des salariés.

La conscience par les dirigeants de ces impératifs est la meilleure garantie de l'association contre les risques liés à l'emploi d'une main-d'œuvre salariée et la condition d'un fonctionnement serein, consacré à la réalisation des buts poursuivis par l'organisme.