

SEPTEMBRE 2022

NORME SUR LA GESTION DES RISQUES LIES AUX VOYAGES

ISO 31030





Norme ISO 31030 relative à la gestion des risques liés aux voyages

Conséquences et risques juridiques pour les entreprises

La norme ISO 31030 (« ISO 31030 » ou la « Norme ») relative à la gestion des risques liés aux voyages a été publiée en septembre 2021 et est destinée à compléter la norme ISO 31000 relative au Management du Risque. ISO 31030 est la première référence normative en matière de gestion des risques liés aux voyages d'affaires.

Le présent Livre Blanc (ci-après le « Livre Blanc ») a pour objectif d'aider les entreprises, associations et agences non-gouvernementales à appréhender l'impact d'ISO 31030, du point de vue du droit français, ainsi que son articulation avec les obligations pesant sur ces dernières et les principes de responsabilité applicables, liés à la préservation de la sécurité de leurs employés et collaborateurs¹ en voyage d'affaires.

Les développements de ce Livre Blanc ne sauraient constituer des avis ou conseils juridiques. Chaque situation doit être appréhendée au cas par cas, en se faisant le cas échéant assister notamment par un conseil juridique.

Objectifs et éléments clés de la Norme ISO 31030

ISO 31030 a pour objectif de fournir aux employeurs, et notamment à leurs instances dirigeantes, les outils nécessaires pour identifier, évaluer et gérer les risques liés à la santé et à la sécurité de leurs employés lors de voyages d'affaires. Cette approche est définie en tant que « Travel Risk Management » (TRM), à savoir les « activités coordonnées visant à orienter et à contrôler une organisation en ce qui concerne le risque lié aux voyages »². Cette Norme fournit une approche globale et structurée pour établir un programme TRM avec des objectifs définis ainsi qu'une politique TRM.

ISO 31030 s'appuie aussi sur la norme ISO 31000 qui fournit des principes, un cadre et des lignes directrices pour gérer toute forme de risque³, ainsi que sur la norme ISO 45001 qui spécifie les exigences pour un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail⁴. Cette

Norme s'applique à tout type d'organisme, quel que soit son secteur d'activité ou sa taille.

Introduction

Avant d'évoquer les conséquences civiles et pénales, pour un employeur, d'un dommage subi par son employé, il convient de rappeler les principales obligations reposant sur l'employeur.

En droit français, l'article L. 4121-1 alinéa 1 du Code du travail prévoit que l'Employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ainsi, les employeurs sont tenus de s'assurer de la complète sécurité physique et mentale de leurs employés.

A ce titre, les employeurs dont les employés sont amenés à voyager devraient donc disposer de procédures destinées à anticiper et limiter les risques d'accident lors des voyages d'affaires, ainsi que de procédures de gestion en cas d'accident.

A cet égard, ISO 31030 fournit aux employeurs un cadre et des outils pour mettre en place un programme de prévention des éventuelles atteintes à la santé et à la sécurité de leurs employés en voyage d'affaires.

Ainsi, le fait pour un employeur de se conformer à ISO 31030 est susceptible d'avoir une incidence sur l'évaluation de sa responsabilité dès lors que l'un de ses employés a subi un préjudice lors d'un voyage d'affaires.

Par exemple, en réponse à la pandémie de Covid 19, ISO 31030 recommande que « lorsqu'une évaluation individuelle ou sur site est considérée comme appropriée, une organisation doit faire appel à des évaluateurs internes ou externes compétents »⁵.

Aussi, le fait que l'employeur ait, dans le respect d'ISO 31030, évalué et géré les risques liés au Covid-19 lors du déplacement de son employé, en prenant, le cas échéant, le standard de sécurité le plus élevé de la Norme, pourrait lui permettre de s'exonérer de sa responsabilité dans l'hypothèse d'une contamination de son employé.

¹ ISO 31030 traite aussi de la situation des personnes qui pourraient accompagner les employés et collaborateurs dans le cadre d'un voyage d'affaires, étant précisé que différents niveaux d'obligation de sécurité sont prévus par cette Norme selon les personnes devant demeurer en sécurité (employés, fournisseurs, stagiaires, invités de l'entreprise, famille des employés, étudiants etc.).

² Cf. ISO 31030, paragraphe 3.20, page 4.

³ Cf. ISO 31000.

⁴ Cf. ISO 45001.

⁵ Traduction libre d'ISO 31030, paragraphe 7.4.5, page 20.

A l'inverse, dans le cadre d'une évaluation de la responsabilité civile et/ou pénale de l'employeur, sa non-conformité à ISO 31030 (bien que non-impérative), pourrait lui être opposée. En effet, bien que la Norme n'ait pas de caractère contraignant, elle reprend notamment certains principes prévus par le Code du travail, lesquels pourraient être, sans aucun doute, opposés à un employeur, par exemple en cas de contamination au Covid-19 de l'un de ses employés lors d'un voyage d'affaires.

Pour comprendre l'intérêt qu'a tout employeur de se conformer à cette Norme, il convient de prendre en compte les hypothèses dans lesquelles celui-ci peut voir sa responsabilité engagée, au plan civil, comme au plan pénal, pour défaut de mise en œuvre de l'ensemble des diligences nécessaires pour prévenir les risques d'atteinte à la santé et à la sécurité de ses employés.

Responsabilité civile de l'employeur et ISO 31030

ISO 31030 rappelle aux employeurs l'importance de leur obligation de sécurité qu'elle définit comme « la responsabilité morale ou l'obligation légale pour une organisation de protéger ses voyageurs des risques et dangers encourus »⁶.

Il doit être rappelé que :

- l'obligation de sécurité a plusieurs sources (code du travail, code pénal, Directive-cadre 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, ...),
- les obligations légales liées à la préservation de la sécurité des employés, y compris les obligations d'assurance différent selon les Etats,
- les obligations légales s'interprètent et s'appliquent en fonction de chaque cas d'espèce concerné,
- l'indemnisation d'un employé par son employeur dans l'hypothèse où la responsabilité de ce dernier est engagée ne se confond pas avec celle versée par la Sécurité Sociale⁷,
- en cas de doute, un employeur doit recourir à un conseil juridique afin de déterminer la nature et l'étendue de l'obligation de sécurité applicable à la situation à laquelle il est confronté.

En France, il existe une présomption d'imputabilité au travail de tout dommage survenu à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, à quelque titre et en quelque lieu que ce soit⁸.

Par principe, la charge de l'indemnisation incombe à la Sécurité Sociale.

Néanmoins, en présence d'une faute inexcusable de l'employeur, le salarié peut demander, devant la juridiction de Sécurité Sociale, le versement, par son employeur, d'une majoration des indemnités perçues en raison de l'accident du travail subi⁹.

A cet égard, la jurisprudence a précisé que « le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver »¹⁰.

En complément de la majoration de sa rente, le salarié peut également demander, devant la juridiction de Sécurité Sociale, une indemnité complémentaire au titre de préjudices subis^{11/12}. Le cas échéant, cette indemnité complémentaire est versée par la Sécurité Sociale qui en récupère ensuite le montant auprès de l'employeur.

Ce n'est qu'une fois ces recours épuisés, et seulement en présence d'une faute intentionnelle de l'employeur ou de l'un de ses préposés, que la victime d'un accident du travail peut engager la responsabilité respective de l'un et/ou de l'autre, sur le fondement du droit commun¹³.

Selon la jurisprudence, la faute intentionnelle suppose « un acte volontaire accompli avec l'intention de causer des lésions corporelles et [qui] ne résulte pas d'une simple imprudence, si grave soit-elle »¹⁴.

Toutefois, lorsque l'affection du salarié n'est pas prise en charge au titre de la législation sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles – par exemple parce qu'il est détaché à l'étranger – celui-ci peut engager une action contre son employeur sur le fondement du droit commun de la responsabilité civile contractuelle¹⁵.

Dans l'hypothèse où un employé subit un dommage alors qu'il est en voyage d'affaires à l'étranger, son employeur sera responsable s'il ne justifie pas avoir respecté toutes les obligations de prévention qui lui incombent en vertu du Code du travail et s'il est établi qu'il

⁶ Traduction libre d'ISO 31030, paragraphe 3.4, page 2.

⁷ Articles L. 411-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale. Ce n'est qu'en cas de faute inexcusable de l'employeur que le salarié peut être indemnisé par ce dernier, sinon la charge financière de l'indemnisation incombe à la Sécurité Sociale.

⁸ Article L. 411-1 du Code de la Sécurité Sociale : « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

⁹ Article L. 452-1 du Code de la Sécurité Sociale.

¹⁰ Cass. Civ. 2ème, 8 octobre 2020, n° 18-26.677.

¹¹ Et notamment les préjudices suivants : souffrances physiques et morales endurées, préjudices esthétiques et d'agrément, préjudice résultant de la perte ou de la diminution des possibilités de promotion professionnelle, etc.

¹² Article L. 452-3 du Code de la Sécurité Sociale.

¹³ Article L. 452-5 du Code de la Sécurité Sociale.

¹⁴ Cass. Soc. 13 janvier 1966, Bull. civ. IV, no 63.

¹⁵ Cass. Soc. 7 décembre 2011 n° 10-22.875.



existe un lien entre la faute de l'employeur et le dommage subi par l'employé.

Personnes responsables de la santé et de la sécurité des employés

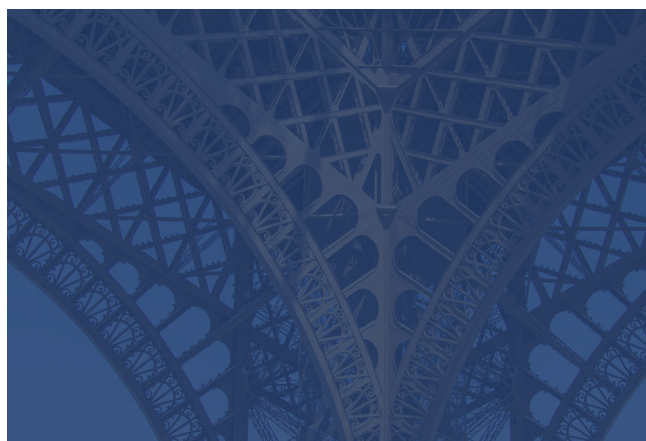
La société

En cas de voyage d'affaires, la présomption d'imputabilité à la relation de travail de tout dommage survenu est étendue. De ce fait, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité tout le temps passé par l'employé sur place, sauf à ce que l'employeur réussisse à démontrer que l'accident est survenu spécifiquement au cours d'un temps de loisirs¹⁶.

L'appréciation de cette obligation de sécurité est ainsi particulièrement large puisqu'elle concerne tant le lieu de travail de l'employé, que celui où il est hébergé et, éventuellement les activités qu'il réalise par ailleurs si ces dernières sont susceptibles de lui faire courir un risque inhérent au pays dans lequel il se trouve¹⁷.

La responsabilité civile de l'employeur envers son employé étant personnelle, elle ne peut pas faire l'objet de délégation.

De ce fait, il serait erroné, de la part d'un employeur, de prétendre s'exonérer de sa responsabilité vis-à-vis de ses employés en recourant aux services d'une tierce partie pour évaluer et prévenir les risques liés au déplacement de son salarié à l'étranger.



En conséquence, bien qu'il soit raisonnable pour un employeur d'avoir recours aux services d'une agence de voyage afin d'organiser le voyage d'affaire de ses employés, ce recours à un tiers n'est pas exonératoire de responsabilité envers ces derniers en cas de dommage subi à l'occasion du voyage.

Par exemple, en présence d'un employé décédé dans un attentat à Karachi alors qu'il était détaché par son employeur, pour le compte d'une société tierce, le juge a retenu la faute inexcusable de l'employeur qui n'avait pas établi avoir lui-même vérifié le respect, pour ses salariés, des consignes de sécurité applicables¹⁸.

Les dirigeants de la société

Il résulte du Code de commerce que les gérants, dirigeants ou administrateurs d'une société sont responsables des fautes commises dans leur gestion¹⁹.

A ce titre, la jurisprudence a précisé que la responsabilité personnelle d'un dirigeant à l'égard des tiers ne peut être retenue que s'il a commis une faute d'une particulière gravité et incompatible avec l'exercice normal des fonctions sociales²⁰.

Aux termes des dispositions du Code de la Sécurité Sociale, pour obtenir une indemnisation devant le Pôle Social du Tribunal Judiciaire, cette faute doit également être intentionnelle²¹.

La responsabilité personnelle d'un dirigeant a ainsi pu être retenue dès lors qu'il s'était délibérément abstenu de payer une prime d'assurance et avait permis à son employé d'utiliser un véhicule dépourvu d'assurance sans l'en informer²².

Les sociétés mères

Depuis 2017, les sociétés ayant leur siège social en France et qui, à la clôture de deux exercices consécutifs, emploient au moins cinq mille salariés en leur sein et dans leurs filiales françaises, ou emploient au moins dix mille salariés en leur sein et dans leurs filiales françaises et étrangères²³, sont tenues d'élaborer, de manière indépendante, un plan de vigilance, notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

¹⁶ Cass. Civ. 2ème, 12 octobre 2017, n° 16-22.481, à propos d'un accident survenu un soir dans une discothèque.

¹⁷ Cass. Soc. 7 décembre 2011 n° 10-22.875.

¹⁸ A titre d'exemple, en présence d'une société dont l'employé est décédé alors qu'il était envoyé en mission auprès d'une société sous-traitante, la Cour retient la responsabilité de la société employeur sans que celle-ci ne puisse s'exonérer de sa responsabilité en démontrant que son sous-traitant était en charge de la sécurité de son employé pendant le temps de sa mission (Cour d'appel de Rennes, 24 octobre 2007, n° 06/06410).

¹⁹ Article L. 223-22 du Code de commerce (SARL), L. 225-251 du même code (SA) et L. 227-1 et L. 227-8 (par renvoi à l'article L. 225-251) du même code (SAS).

²⁰ Cass. Com. 20 mai 2003, n° 99-17092.

²¹ Article L. 452-5 du Code de la Sécurité Sociale.

²² Cass. Com. 4 juillet 2006, n° 05-13.930.

²³ Articles L. 225-102-4 et L. 225-102-5 du Code de commerce, tels que précisés par la décision du Conseil constitutionnel du 28 mars 2017, n° 2017-750 DC. La doctrine considère que ces dispositions sont susceptibles de s'appliquer à un sous-groupe dont la mère serait française, bien qu'elle soit elle-même contrôlée par une société étrangère, dès lors que les conditions d'effectif sont vérifiées au niveau du sous-groupe contrôlé par la société mère française.



S'agissant de dispositions récentes, il n'existe pas encore de jurisprudence (hormis relative à la compétence).

Cependant, tout manquement aux dispositions relatives à cette obligation de vigilance engage la responsabilité de la société assujettie sur le fondement de la responsabilité civile délictuelle et oblige l'auteur du manquement à réparer le préjudice qui aurait pu être évité en cas de bonne exécution de ses obligations en la matière^{24/25}.

Conditions de la responsabilité de l'employeur

Obligation de l'employeur de veiller à la sécurité de ses employés

En France, l'article L. 4121-1 du Code du travail dispose que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

En ce sens, l'employeur doit notamment respecter neuf principes énumérés à l'article L. 4121-2 du Code du travail. Parmi ces principes, figure notamment la planification « de la prévention 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 [...] ».

Pour apprécier un manquement de l'employeur à la sécurité de ses employés, le juge peut également se référer à des normes de sécurité édictées par les normes AFNOR²⁶, ou à des normes ISO si celles-ci ont été reprises en droit de l'Union Européenne.

Par exemple, la norme ISO 20345 ayant été consacrée en droit européen²⁷, il a pu être retenu que, contribuait à exonérer un employeur de sa responsabilité envers son employé, ayant glissé dans un entrepôt frigorifique, le fait que l'employeur justifiait « avoir équipé le salarié de chaussures de sécurité conformes à la norme ISO 20345 et présentant des semelles antiglisse »²⁸.

Obligation de l'employeur d'évaluer les risques encourus par ses employés

ISO 31030 intègre l'évaluation des risques liés aux voyages d'affaires dans l'évaluation globale des risques liés à la santé et la sécurité des employés.

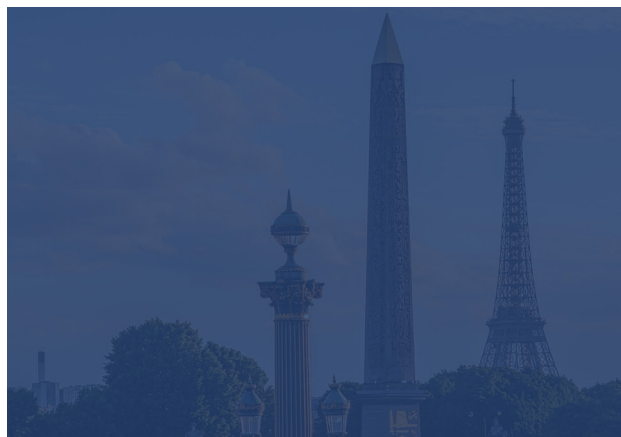
En France, cette évaluation globale est prévue par le législateur à l'article L. 4121-3 du Code du travail.

Il est possible pour un employeur de s'exonérer de sa responsabilité s'il peut démontrer qu'il a respecté ses obligations au titre de l'article L. 4121-3, et notamment le fait qu'il a effectivement procédé à une évaluation des risques en amont et pris les mesures adéquates pour les prévenir²⁹.

A titre d'exemple, il a pu être retenu qu'engageait sa responsabilité l'employeur qui n'avait apporté aucune réponse aux craintes exprimées par son salarié, qu'il n'avait pas pris en compte le danger encouru par lui et qu'il n'avait, de surcroît, pris aucune mesure de protection pour prévenir un dommage prévisible³⁰.

A l'inverse, la Cour a retenu que n'engageait pas sa responsabilité, l'employeur qui, ayant pris en compte les événements violents auxquels le salarié employé par Air France avait été exposé, au retour de New York, le 11 septembre 2001, l'avait fait accueillir par du personnel médical, orienté vers des consultations psychiatriques et avait contrôlé, par des visites médicales régulières, son état de santé, jusqu'à ce que ce dernier fasse une crise de panique, le 24 avril 2006³¹.

Ainsi, si la responsabilité de l'employeur est présumée lorsqu'un salarié subit un dommage dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle, celui-ci est en mesure de s'exonérer en démontrant non seulement qu'il a respecté l'ensemble des prescriptions légales et réglementaires s'imposant à lui, mais encore qu'il a



²⁴ Article L. 225-102-5 du Code de commerce.

²⁵ Au départ, la méconnaissance de l'article L. 225-102-4 du Code de commerce devait être sanctionnée par une amende pouvant aller jusqu'à 10 millions mais cette disposition a été censurée par le Conseil constitutionnel du fait de la disproportion du montant de la sanction eu égard à l'insuffisance de définition précise du manquement (Cons. Const., Décision n° 2017-750 DC, du 23-03-2017, Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre).

²⁶ Ces normes sont techniques, auxquelles une valeur réglementaire a été conférée (cf. article 17 du décret n° 2009-967 relatif à la normalisation dispose que les normes peuvent être rendues d'application obligatoire par arrêté signé du ministre chargé de l'industrie et du ou des ministres intéressés), concernent souvent l'utilisation d'instrument de travail déterminés. Par exemple, la norme NF D35-386 impose des règles de sécurité relatives aux appareils fonctionnant à l'éthanol.

²⁷ Règlement (UE) 2016/425 du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2016 relatif aux équipements de protection individuelle.

²⁸ Cour d'appel, Aix en Provence, 10 janvier 2020, n° 19/07784.

²⁹ Cass. Soc. 25 novembre 2015, n°14-24.444 ; Cour d'appel de Lyon, 24 novembre 2021, n° 18/07583.

³⁰ Cass. Soc. 7 décembre 2011 n° 10-22.875, au sujet d'une salariée, affectée en Côte d'Ivoire, agressée dans son véhicule pendant que son compagnon retirait de l'argent, alors qu'elle avait à plusieurs reprises alerté son employeur sur l'accroissement des dangers encourus par les ressortissants français à Abidjan avant l'agression.

³¹ Cass. Soc. 25 novembre 2015, n°14-24.444.



correctement évalué les risques et pris les mesures nécessaires pour prévenir les risques ainsi identifiés.

Il est constant que le simple respect de la réglementation ne suffit pas en soi et automatiquement à exonérer l'employeur de sa responsabilité, ce qui confère aux normes mêmes non obligatoires un intérêt particulier.

A ce titre, ISO 31030 apparaît comme un nouvel outil à disposition des employeurs, susceptible de concourir à une exonération de responsabilité en cas de dommage subi par l'un de leurs Employés en voyage d'affaires, dans la mesure où les dispositions de cette Norme sont plus précises que les prescriptions légales et réglementaires du Code du travail en prévoyant notamment la rédaction d'une cartographie des risques spécifiquement encourus en cas de voyage d'affaires ainsi que la traçabilité des mesures prises à cet égard.

Lien de causalité

Le demandeur à l'action civile est tenu de démontrer, en plus de son préjudice et d'un manquement de son employeur à la réglementation relative à la sécurité au travail³², un lien de causalité entre le préjudice et le manquement allégué³³.

Par exception, ce lien de causalité est présumé pour certaines catégories de salariés³⁴.

Si ce lien est établi, l'employeur peut néanmoins être exonéré de sa responsabilité lorsque l'accident est dû à la faute de la victime ou qu'il résulte de circonstances relevant de la force majeure, imprévisible, irrésistible et extérieure.

Si, en théorie, la force majeure est un cas exonératoire de responsabilité, force est de constater que pour l'heure, il n'a pas permis, à notre connaissance, à un employeur de s'exonérer de sa responsabilité.

Il n'en est pas de même pour la faute de la victime, bien qu'une distinction s'impose.

Lorsque l'action est fondée sur la responsabilité civile de l'employeur, et donc sur une faute simple, la faute de la victime est exonératoire.

Il a ainsi pu être retenu que l'employé demandeur à l'action en responsabilité ne pouvait « valablement se prévaloir de ce que l'employeur n'[avait] pas anticipé le

risque » alors que, non seulement, le risque n'était pas prévisible mais encore, l'employé concerné avait lui-même provoqué son propre dommage^{35/36}.

Toutefois, lorsque l'action est fondée sur la faute inexcusable de l'employeur, seule la faute inexcusable de la victime est susceptible d'exonérer l'employeur de sa responsabilité. La faute inexcusable de la victime est définie comme « la faute volontaire de la victime d'une exceptionnelle gravité exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience »³⁷.

Illustration pratique

Une société française envoie un employé, en qualité de responsable de formation dans la division internationale au Brésil. Lorsque celui-ci demande à son directeur s'il doit prendre des médicaments spécifiques lors de son voyage, celui-ci lui répond que non.

Peu après son retour du Brésil, l'employé est hospitalisé d'urgence pour une crise de paludisme.

L'employé poursuit alors son Employeur pour ne pas l'avoir prévenu des risques liés au paludisme encourus lors de sa mission au Brésil.

Il est certain que, dans ce scénario, la responsabilité de l'Employeur serait engagée, au titre de sa faute inexcusable, au motif que, si celui-ci avait évalué les risques attachés au déplacement de son employé, il aurait nécessairement eu conscience du danger auquel ce dernier était exposé, et aurait pu prendre les mesures de prévention et d'information nécessaires pour le protéger³⁸.

Il convient d'observer que la faute de la victime pourrait être retenue comme une cause d'exonération, si l'employeur avait, après avoir évalué les risques attachés au déplacement de son employé, informé ce dernier des risques attachés à la contamination par le paludisme et lui avait fourni les médicaments nécessaires à sa prévention mais que l'employé avait sciemment décidé de ne pas les prendre sans en informer son Employeur.

On peut également imaginer que le dirigeant de la société ait sciemment omis d'indiquer à son employé qu'il existait des médicaments en prévention du paludisme (par exemple pour ne pas prendre le risque que celui-ci soit malade en raison des effets secondaires de ces médicaments).

³² Etant précisé que ce manquement peut être établi négativement, si l'employeur n'a pas réalisé toutes les diligences normales de nature à prévenir la réalisation du risque.

³³ Ainsi, la Cour de cassation a refusé d'engager la responsabilité d'un employeur en présence d'un dommage subi par un salarié mais dont la cause était indéterminée (Cass. Civ. 2ème ; 1er juillet 2003, n° 02-30.542).

³⁴ A savoir, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, lorsqu'ils sont affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité et qu'ils n'ont pas bénéficié d'une formation à la sécurité renforcée (article L. 4154-3 du Code du travail).

³⁵ Cour d'appel de Toulouse, 4 décembre 2020, n° 17/05168.

³⁶ En l'espèce, le salarié ayant introduit l'action en responsabilité avait commencé par aggraver son collègue (avec lequel il n'y avait pas de mésentente antérieure), ce dernier ayant répondu à son tour par une agression physique.

³⁷ Cass. Assemblée Plénière. 24 juin 2005, n° 03-30.038.

³⁸ Cf. Cass. Civ. 2ème, 7 mai 2009, 08-12.998, où les faits étaient quasi-similaires.



Dans cette hypothèse, il est probable qu'une faute intentionnelle du dirigeant de la société, d'une particulière gravité, incompatible avec l'exercice de ses fonctions de dirigeant social serait caractérisée et que la responsabilité civile personnelle de celui-ci pourrait en outre être engagée³⁹.

Hors cette dernière hypothèse de faute intentionnelle du dirigeant, ISO 31030 est un outil à disposition de l'employeur devant lui permettre, le cas échéant, de s'exonérer de sa responsabilité.

En effet, si des risques aussi connus que celui d'attraper le paludisme dans des zones à risque peuvent être rapidement évalués par l'employeur, ISO 31030 permet d'assurer, en cas de litige, la traçabilité de l'évaluation du risque et des mesures apportées, s'agissant en particulier de risques moins connus et/ou plus difficiles à anticiper.

Cette traçabilité est déterminante, en cas de litige, pour permettre à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité.

Responsabilité pénale de l'employeur et ISO 31030

Si l'article L. 4741-1 du Code du travail punit d'une amende de 10.000 euros le fait pour l'employeur ou son délégataire de violer ses obligations liées à la préservation de la sécurité des employés et à la prévention des risques, la responsabilité pénale des personnes physiques et morales employeurs peut surtout être engagée sur le fondement des dispositions pénales de droit commun.

Il convient à cet égard de rappeler que, sont susceptibles d'engager leur responsabilité pénale pour violation de leurs obligations de sécurité et de prudence, les personnes physiques⁴⁰ et les personnes morales, à condition, pour ces dernières, qu'il soit démontré que l'infraction a été commise pour leur compte, par leurs organes ou représentants^{41/42}.

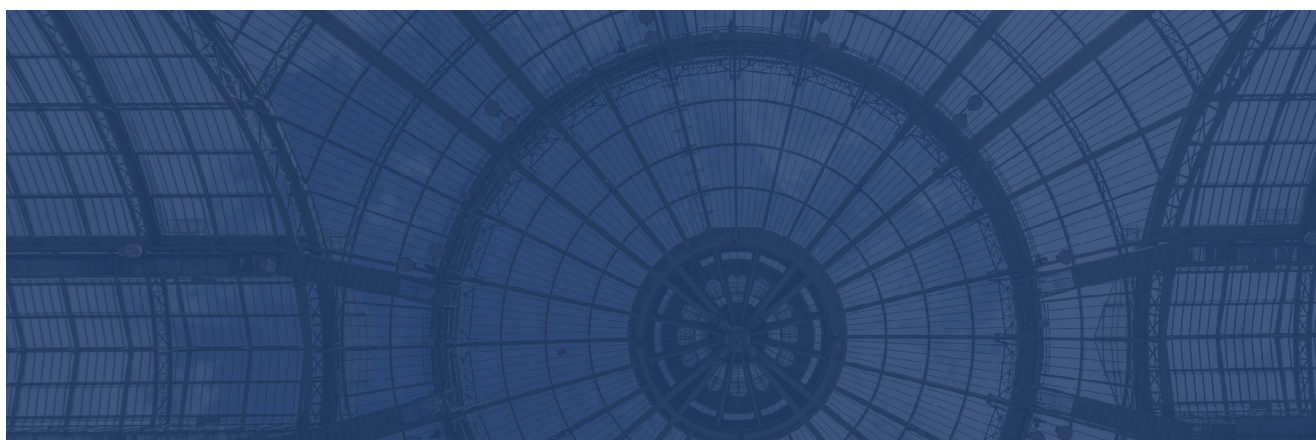
Pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, il n'est pas systématiquement nécessaire que l'employé ait réellement subi des blessures ou soit décédé à la suite du manquement de l'employeur.

Deux types d'infraction doivent en effet être distingués :

- a. la mise en danger de la vie d'autrui : cette infraction ne nécessite pas, pour que le délit soit constitué, que le manquement à l'obligation de sécurité ait eu de réelles conséquences sur l'employé ; la simple éventualité de dommage causé à l'employé suffit à qualifier l'infraction⁴³.

En ce qui concerne cette infraction de mise en danger de la vie d'autrui, la « violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement »⁴⁴ est un élément constitutif de l'infraction.

Dans ces conditions, si la norme ISO 31030 ne saurait empêcher la caractérisation de l'infraction de mise en danger de la vie d'autrui qui repose sur une violation de la réglementation applicable, elle devrait néanmoins permettre de limiter le risque



³⁹ Cass. Com. 4 juillet 2006, n° 05-13.930.

⁴⁰ A cet égard, il convient d'observer qu'un dirigeant peut s'exonérer de sa responsabilité en démontrant qu'il a consenti une délégation de pouvoirs (Cass. Crim. 11 mars 1993, n°90-84.931).

⁴¹ Article 121-2 du code pénal.

⁴² L'article 131-38 du code de procédure pénale précise par ailleurs que « le taux maximum de l'amende applicable aux personnes morales est égal au quintuple de celui prévu pour les personnes physiques par la loi qui réprime l'infraction ».

⁴³ Article 223-1 du code pénal. Encore faut-il néanmoins que le salarié ait été exposé à un risque imminent de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente.

⁴⁴ *Ibid.*



de voir une telle infraction se réaliser dans la mesure où l'employeur a vocation, en vertu de cette Norme, à recenser la réglementation susceptible de s'appliquer et à prendre des mesures adaptées en tenant compte de cette réglementation.

- b. les blessures ou l'homicide involontaires⁴⁵ : il s'agit d'infractions pour lesquelles le dommage subi par l'employé est avéré.

En ce qui concerne les cas de blessures ou d'homicide involontaires, les conditions de mise en jeu de la responsabilité pénale sont beaucoup plus larges, de sorte que la mise en œuvre d'ISO 31030 pourrait avoir un effet déterminant.

En substance, le délit d'homicide et blessures involontaires⁴⁶ est caractérisé par la réunion de trois éléments constitutifs :

- un résultat : le décès ou les blessures de la victime ;
- une faute : déterminée selon une échelle de gravité, pouvant aller de la simple inattention à la violation manifestement caractérisée d'une obligation particulière de sécurité prévue par le droit positif ;
- un lien de causalité certain entre la faute et le préjudice : ce lien pouvant être direct ou indirect.

Le régime de responsabilité diffère selon que l'on se trouve en présence d'une personne physique ou morale⁴⁷.

Il existe un certain nombre de règles et de principes essentiels pour engager la responsabilité pénale d'une personne :

- a. Pour les personnes physiques :
- Toute personne, quelle que soient ses fonctions, peut avoir sa responsabilité pénale recherchée à raison de ses propres fautes, en tenant compte naturellement de la nature des fonctions exercées, des compétences et des moyens dont dispose le salarié ;
 - Les mandataires sociaux sont pénalement responsables, non seulement de leurs fautes personnelles, mais encore des fautes commises par les différents salariés de l'entreprise, ce qui élargit naturellement le champ de leur responsabilité pénale potentielle ;
 - En cas de délégation de pouvoirs valablement consentie, le délégataire de pouvoirs est responsable, en lieu et place du délégant, des fautes commises dans le périmètre de la délégation ;
 - La délégation de signature n'a pas d'effet, en tant que telle, sur les responsabilités pénales ;
 - Les responsabilités pénales sont cumulatives,

⁴⁵ Respectivement, articles 222-19 et 222-20 ainsi que 221-6 du code pénal.

⁴⁶ En cas de simples blessures, le délit est caractérisé selon la même technique, l'ampleur du dommage (mesurée à travers la durée de l'incapacité totale de travail de la victime) ayant seulement un impact sur le quantum de la peine maximale encourue par l'auteur. La peine encourue la plus élevée est naturellement celle de l'homicide involontaire.

⁴⁷ Pour les personnes physiques :

Selon l'article 121-6 du Code Pénal, le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende. En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75.000 euros d'amende. De surcroît, la juridiction peut également prononcer des peines complémentaires (interdiction d'exercer une fonction publique ou d'exercer l'activité professionnelle ou sociale dans l'exercice ou à l'occasion de laquelle l'infraction a été commise).

L'article 121-3 instaure un régime particulier de responsabilité pour les personnes physiques, plus restrictif que le droit commun, et qui distingue selon la nature du lien de causalité entre la faute et le dommage :

(i) Si la faute est en lien de causalité direct avec le dommage, une simple faute d'imprudence, de négligence ou de manquement réglementaire suffit pour engager la responsabilité pénale, à la condition toutefois qu'il soit également établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait. L'appréciation de la faute se fait donc en considération des fonctions de la personne incriminée et des moyens dont elle dispose.

(ii) En cas de causalité indirecte, c'est-à-dire pour les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, elles ne sont responsables pénalement que s'il est établi qu'elles ont :

- soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement ;
- soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

En résumé, s'agissant des personnes physiques, si la faute est directement la cause du dommage, il suffit d'une faute simple. Si la faute a seulement contribué à la réalisation du dommage, il faut une faute qualifiée pour matérialiser le délit.

Le débat pénal s'articule donc autour de deux questions majeures :

- Quelles sont les fautes commises, soit par référence à la réglementation hygiène et sécurité applicable, soit par référence au comportement d'un bon père de famille ?
- Quelle est la relation causale de ces fautes avec le sinistre ?

Pour les personnes morales :

Les personnes morales sont pénalement responsables des infractions commises pour leur compte par leurs organes ou représentants, en application de l'article 121-2 du Code Pénal. Les personnes morales sont donc pénalement responsables des infractions commises par leurs mandataires sociaux, ou par les personnes pourvues de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires, ayant reçu une délégation de pouvoirs, de droit ou de fait.

Le droit pénal ne se limite pas à la seule apparence juridique, et le juge est libre de rechercher les dirigeants de fait d'une société, au-delà des dirigeants de droit, ou bien encore la personne morale pour le compte de laquelle une personne physique donnée a réellement agi, qui peut ne pas être seulement celle qu'il dirige statutairement, mais par exemple, une autre société du groupe.

Le droit pénal ne se limite pas à la seule apparence juridique, et le juge est libre de rechercher les dirigeants de fait d'une société, au-delà des dirigeants de droit, ou bien encore la personne morale pour le compte de laquelle une personne physique donnée a réellement agi, qui peut ne pas être seulement celle qu'il dirige statutairement, mais par exemple, une autre société du groupe.

En revanche, la responsabilité de la personne morale peut être retenue à chaque fois qu'il est établi qu'elle a simplement méconnu la réglementation en matière de sécurité ou qu'elle a agi par imprudence ou négligence, et ce, y compris lorsque le lien de causalité entre le manquement imputé et l'accident est seulement indirect. La personne morale ne bénéficie pas du régime de faveur des personnes physiques prévu par l'article 121-3 du Code Pénal.

En résumé, toute faute de ses dirigeants ou représentants, de droit ou de fait, en lien causal direct ou indirect avec l'accident, est susceptible d'engager sa responsabilité pénale. Pour la personne morale, la peine encourue est une peine d'amende égale au quintuple de l'amende encourue par la personne physique, soit, en matière d'homicide involontaire, une peine de 225.000 euros ou de 375.000 euros d'amende en cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement. De surcroît, la juridiction peut prononcer également une ou plusieurs des peines complémentaires (interdiction d'exercice, confiscations, etc.).



mais rien n'impose aux autorités de poursuite ou d'instruction de rechercher la totalité des responsabilités potentielles. Il existe donc une marge d'appréciation considérable, qui conduit les juges, dans certains dossiers, à ne retenir que les responsables principaux, et dans d'autres, à rechercher au contraire un très large éventail de responsabilités, en fonction de considérations et de critères très variés (nature du dossier, exposition médiatique, moyens d'enquête disponibles, arguments avancés par les différents acteurs, personnalité du juge, etc.).

b. Pour les personnes morales :

- S'agissant des personnes morales, il n'y a pas en principe de responsabilité pénale de groupe. Un dirigeant ou un représentant engage normalement la responsabilité de la seule personne morale qu'il dirige ou représente.
- Tout est cependant question d'espèce, et en réalité de casuistique, comme l'illustre un arrêt récent de la Chambre Criminelle du 16 juin 2021 qui fait couler beaucoup d'encre.

La chambre criminelle a en effet retenu la responsabilité pénale d'une société holding du fait de l'intervention de trois salariés, qualifiés de représentants de fait de la société mère, en raison d'une organisation transversale propre au groupe et des missions qui leur étaient confiées, en confirmant le raisonnement de la cour d'appel selon laquelle l'« organisation matricielle, bien que dénuée de personnalité juridique, impliquait des liens hiérarchiques à l'intérieur des business groups et des zones géographiques, de sorte que se superposait, pour chaque agent, une double hiérarchie, d'une part de droit, au sein de la filiale qui le salariait et d'autre part, de fait au sein de l'organisation matricielle et transversale, dont relevait la procédure de recrutement des consultants et que cette double hiérarchie liait, de fait, à la société pour le compte de laquelle ils agissaient les acteurs impliqués dans le process [...] ».

Cet exemple illustre la très grande spécificité du droit pénal, qui, au-delà des grands principes rappelés ci-dessus, est un droit essentiellement d'espèce, qui ne se satisfait jamais complètement des apparences juridiques, et qui, au cas par cas, va procéder à une analyse spécifique et à la recherche corrélative des responsabilités pénales.

Le fait que l'employeur puisse démontrer qu'il a non seulement respecté l'ensemble des dispositions du code du travail relatives à la santé et à la sécurité au travail

mais aussi l'ensemble des éléments visés par ISO 31030 avant d'envoyer son employé en voyage à l'étranger pourrait ainsi lui permettre de s'exonérer de sa responsabilité pénale par la démonstration de l'accomplissement de toutes les diligences de nature à prévenir la réalisation du dommage, qu'il s'agisse de l'identification du risque encouru, de son évaluation ou de sa prévention.

Au-delà du devoir de vigilance issu du Code de commerce (cf. paragraphe 18 supra), ISO 31030 fournit aux employeurs les outils pour mettre en œuvre l'identification et l'évaluation des risques, par leur cartographie, au niveau de leur groupe, couvrant ainsi toutes les filiales, quelle que soit leur lieu d'implantation.

L'application d'ISO 31030 au niveau du groupe permettrait ainsi d'assurer une sécurisation uniforme des procédures susceptibles d'être intentées contre un employeur.

Enjeux de la norme ISO 31030

Si la référence aux normes ISO est, en France, à ce jour, peu utilisée comme référentiel juridique, une évolution s'amorce comme en atteste notamment le Guide pratique publié par l'Agence Française Anticorruption (AFA) en novembre 2021. En effet, concernant l'identification des situations de conflits d'intérêts en vue d'élaborer une politique de prévention, l'AFA fait expressément référence à la norme ISO 37001 relative à l'anti-corruption, et notamment à la mise en place de procédures de management anticorruption. De telles procédures sont fondées, à l'instar de celles énumérées au sein de la norme ISO 31030, sur l'identification et l'évaluation des risques, notamment par le biais d'une cartographie.

Ainsi, si les normes ISO relatives à la prévention des risques sont expressément retenues comme référentiel d'évaluation des éventuels manquements des entreprises à leurs obligations, le respect de ces normes pourrait être de nature à permettre à un employeur de s'exonérer de sa responsabilité, notamment en démontrant qu'elle a accompli toutes les diligences en son pouvoir afin d'éviter le risque réalisé.

Dans ce contexte, le respect de la norme ISO 31030 pourrait ainsi être invoquée par un employeur dont la responsabilité est recherchée, civilement et/ou pénalement, afin de démontrer qu'il avait pris l'ensemble des précautions utiles afin d'éviter la survenance d'un dommage.

Pour plus d'informations, contactez Frédéric Bellanca (fbellanca@ddbavocats.com),
Dartevelle Dubest Bellanca AARPI, +33 (0)1 43 12 55 80.



Frédéric Bellanca, Avocat associé
Email: fbellanca@ddbavocats.com



Fabrice Dubest, Avocat associé
Email: fdubest@ddbavocats.com



Bérénice Poirier, Avocate
Email: bpoirier@ddbavocats.com

L'objectif de ce Livre Blanc est de fournir des réflexions d'ordre général et prospectives sur la norme ISO 31030. Ce Livre Blanc a été préparé par le cabinet Dartevelle Dubest Bellanca AARPI mais ne reflète pas la position du cabinet applicable à toutes les situations. Les recommandations figurant au sein de ce Livre Blanc ne sont applicables que dans un contexte international et sont susceptibles d'évoluer en fonction des développements à venir en la matière. Cette publication ne constitue pas un conseil juridique ou autre de la part du cabinet et la remise de ce Livre Blanc à quiconque ne saurait suffire à établir une relation client. Les informations contenues dans ce Livre Blanc sont considérées comme exactes au moment de leur rédaction, bien que ce document ne soit pas constitutif d'un quelconque conseil juridique au regard du cas d'espèce concerné. Nous déclinons toute responsabilité pour toute erreur ou omission contenue dans ce document. Tous les droits sont réservés.

©2022 Dartevelle Dubest Bellanca AARPI

