

Questions juridiques en cas d'accidents impliquant des employés avec un handicap

Contexte et problématique

Lorsque des institutions emploient des personnes avec un handicap physique, psychique ou cognitif (p.ex. dans des ateliers¹ ou en cuisine) et que ces employés provoquent un accident, les conséquences peuvent relever de plusieurs cas de figure :

- la personne impliquée subit elle-même un préjudice (en particulier des lésions corporelles) et/ou
- elle cause un préjudice au patrimoine de l'employeur (p.ex. endommagement d'installations et d'appareils) et/ou
- elle cause un préjudice à une tierce personne (p.ex. lésions corporelles d'un visiteur).

Chacun de ces cas de figure possibles entraîne des problématiques et des répercussions juridiques différentes en matière de droit du travail, d'assurance-accidents et de responsabilité civile, ainsi que d'autres conséquences juridiques possibles. En outre, il convient de distinguer ces répercussions juridiques pour les personnes impliquées selon leur rôle d'employeur ou d'employé.

1. Évaluation sur le plan du droit du travail

1.1 Principes

Dès qu'un travail est fourni contre rémunération, il y a un rapport de travail entre les parties au sens des art. 319 ss du Code des obligations (CO), rapport qui va de pair avec une série de droits et d'obligations pour l'employeur et l'employé. Cela vaut en principe aussi pour l'emploi de personnes avec un handicap qui travaillent contre une modeste rémunération dans une institution. Le CO ne contient aucune disposition prévoyant un traitement particulier des employés avec un handicap sur le plan du droit du travail.

Par rapport à des employés sans handicap, la principale particularité de l'embauche de personnes avec un handicap réside dans leurs capacités limitées (ce qui se traduit par une rémunération réduite) et dans la nécessité d'une prise en charge et d'une surveillance accrues de ces personnes dans l'exercice de leur travail.

En revanche, des règles particulières peuvent découler :

- du règlement du personnel de l'institution ou de son règlement d'emploi spécifique aux employés avec un handicap,
- d'une convention collective de travail (en général, les règles particulières se limitent à des dispositions dérogatoires concernant le salaire minimum), ou
- du contrat individuel de travail.

¹ Cf. aussi art. 3 al. 1 let. a de la Loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'intégration des personnes invalides (LIPPI) : « les ateliers qui occupent en permanence dans leurs locaux ou dans des lieux de travail décentralisés des personnes invalides ne pouvant exercer aucune activité lucrative dans des conditions ordinaires ».

1.2 Evaluation des cas de figure possibles

a) L'employé subit un préjudice

Le rapport de travail impose, entre autres, un devoir d'assistance à l'employeur. L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires, adaptées et équitablement exigibles de sa part afin de protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle de ses employés, au même titre qu'il lui incombe de régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible ses employés des dangers menaçant leur santé².

Autant l'accomplissement de ce devoir d'assistance imposé par le droit du travail que de la prise en charge assurée par l'institution selon les termes du contrat doivent faire l'objet d'une appréciation au cas par cas, en fonction de la situation concrète. En cas d'emploi de personnes avec un handicap, il faut notamment tenir compte de la nature et de la gravité de leur handicap, de leur niveau de formation, de leur expérience, ainsi que de la dangerosité du travail assigné.

L'employeur qui ne respecte pas ce devoir (par exemple en laissant travailler sans surveillance des employés handicapés inexpérimentés avec une machine dangereuse) peut voir sa responsabilité engagée envers l'employé blessé lorsque la négligence de ses obligations de protection conduit à un accident. En général, cette responsabilité se limite aux frais qui ne sont pas couverts par la poursuite du versement du salaire par l'employeur, ni par les prestations de l'assurance-accidents. En fonction de la nature et de la gravité de l'atteinte, l'employé peut aussi réclamer une réparation morale³.

b) L'employeur subit un préjudice

L'accident peut (aussi) causer un préjudice à l'employeur (par exemple si une machine est détruite lors de l'accident, l'arrêt consécutif de la production donnant lieu à des demandes de dommages et intérêts de la part de clients qui ne reçoivent pas les livraisons à temps et qui subissent à leur tour un préjudice). Est-il possible, le cas échéant, de se retourner contre l'employé pour réparer le dommage causé à l'employeur ?

Selon le CO, l'employé est tenu d'exécuter avec soin son travail ainsi que de traiter avec soin et d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques mis à sa disposition par l'employeur à cet effet. En outre, l'employeur peut établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des employés dans son exploitation et leur donner des instructions particulières que les employés sont tenus d'observer⁴.

Ces dispositions peuvent en principe donner lieu à une obligation pour l'employé de verser des dommages et intérêts, s'il est responsable du dommage qu'il a causé de manière intentionnelle ou par négligence à l'employeur. La mesure de la diligence incombant à l'employé se détermine toutefois, entre autres, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires, ainsi que des aptitudes et des qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître⁵.

² Art. 328 al. 2 CO et art. 6 al. 2 de la loi sur le travail (LTr)

³ Art. 47 CO

⁴ Art. 321a et art. 321d CO

⁵ Art. 321e CO

En général, les employés ne répondent que dans une faible mesure ou pas du tout d'un dommage causé par négligence légère. Dans le cas d'employés avec un handicap, il est à présumer que cela s'applique aussi en cas de négligence grave, car ils ne sont pas en mesure de faire preuve de la diligence habituelle en raison de leur handicap dont l'employeur a connaissance. Suivant l'ampleur du handicap, il est aussi concevable qu'un employé ne réponde même pas d'un dommage intentionnel, car l'employeur sait qu'il doit s'attendre à des incidents correspondants lors de phases critiques. De manière générale, les employés handicapés incapables de discernement n'assument aucune responsabilité.

En résumé, il est réaliste de présumer que les demandes de dommages et intérêts d'un employeur à l'encontre d'un employé avec un handicap n'ont que peu de chances d'aboutir dans la plupart des cas.

c) Une tierce personne subit un préjudice

L'employeur est responsable du dommage que ses employés causent à des tiers (qu'il s'agisse de personnes externes ou d'autres employés) dans l'accomplissement de leur travail, s'il ne prouve qu'il a pris tous les soins nécessaires afin de détourner un dommage de ce genre ou que sa diligence n'eût pas empêché le dommage de se produire⁶.

En vertu de ce principe, l'employeur doit donc prouver que l'employé ayant causé le dommage :

- a été choisi avec soin,
- a reçu des instructions suffisantes pour accomplir son travail, et
- était placé sous une surveillance suffisante.

La jurisprudence tend à adopter une ligne ferme à l'encontre de l'employeur et exige en outre de celui-ci qu'il pourvoie à une organisation soignée de son exploitation, qu'il mette à dispositions des matériaux ou des outils appropriés et qu'il n'affecte pas ses employés à des travaux auxquels ils ne sont pas aptes ou qu'il prenne les mesures de protection requises dans l'intérêt de tiers en cas de travaux dangereux.

Il est réaliste de présumer qu'une institution en tant qu'employeuse ne peut en général que difficilement fournir les preuves mentionnées du respect de ses obligations de diligence si un employé provoque un accident en exécutant son travail et fait ainsi subir un préjudice à une tierce personne. La diligence requise dans cette situation devrait être encore plus grande qu'à l'accoutumée, car l'employeur connaît ou doit connaître les limitations de ses employés avec un handicap. Par conséquent, il est encore plus tenu de s'assurer de manière appropriée, en prenant des précautions particulières, que ses employés avec un handicap ne provoquent pas, dans l'exécution de leur travail, des accidents qui pourraient porter préjudice à de tierces personnes.

⁶ Art. 55 al. 1 CO

2. Évaluation sur le plan du droit de l'assurance-accidents

2.1 Position des employés

Est réputé travailleur et, partant, personne assurée à titre obligatoire quiconque exerce une activité lucrative dépendante au sens de la législation sur l'AVS⁷. La conclusion d'un contrat de travail écrit n'est pas nécessaire à cet effet. Cela s'applique aussi aux employés avec un handicap, et le fait qu'ils ne touchent souvent qu'un salaire modeste n'y change rien⁸.

Si un employé avec un handicap subit des lésions corporelles suite à un accident survenu pendant le temps de travail, il/elle a droit aux prestations légales de l'assureur-accidents (entre autres : remboursement des frais occasionnés par le traitement médical, indemnité journalière en cas d'incapacité de travail à partir du 3^e jour, le cas échéant aussi droit à une rente d'invalidité, indemnité pour atteinte à l'intégrité, moyens auxiliaires, allocation pour impotent, etc.)⁹.

Au contraire, n'est pas un travailleur assuré à titre obligatoire quiconque n'exerçant pas d'activité lucrative, c'est-à-dire les personnes qui ne fournissent pas de travail contre rémunération (p.ex. occupation non rémunérée dans une structure de jour). Si ces personnes ne sont donc pas assurées selon la LAA, c'est l'assurance (obligatoire) des soins qui prend en charge les frais occasionnés par le traitement médical, etc. en cas d'accident. Elle n'octroie toutefois pas d'indemnité journalière ni de rente, ce qui n'a toutefois guère d'importance dans la mesure où ces clients ne subissent aucune perte de gain suite à l'accident.

2.2 Obligations de l'employeur

Les nombreuses dispositions légales dans la LTr, la LAA¹⁰ et avant tout dans l'OPA¹¹ soumettent l'institution en tant qu'employeuse à l'obligation générale de prendre et de consigner les mesures les plus diverses afin de prévenir des accidents professionnels.

L'institution doit, par exemple, mettre des équipements de protection individuelle à la disposition de ses employés, demander à ses employés d'observer les instructions et d'utiliser les installations de protection et les équipements de protection individuelle, ne confier des travaux comportant des dangers particuliers qu'à des travailleurs ayant été formés spécialement à cet effet et, en outre, veiller à ce que les employés ne se mettent pas dans un état tel qu'ils exposent leur personne ou des tiers à un danger en consommant des boissons alcoolisées ou « d'autres produits enivrants »¹².

Les infractions aux obligations correspondantes, surtout dans le domaine de la sécurité au travail et de la prévention des accidents, peuvent mener l'assureur-accidents à prendre des mesures à l'encontre de l'employeur, que ce soit sous forme d'un avertissement,

⁷ Art. . 1a al. 1 de la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) et art. 1 de l'ordonnance sur l'assurance-accidents (OAC)

⁸ C'est aussi à cela que se réfèrent les règles pour le calcul des primes de personnes qui travaillent dans des ateliers d'occupation permanente pour personnes handicapées (art. 115 al.1 let. c OAC).

⁹ Art. 10-27 LAA

¹⁰ Entre autres art. 82 LAA

¹¹ Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (Ordonnance sur la prévention des accidents)

¹² Cf. entre autres art. 5, 8 et 11 ss OPA

d'une décision ordonnant des mesures¹³, de mesures de contrainte, d'une exécution de substitution¹⁴ ou d'une augmentation de prime¹⁵.

Dans certaines circonstances, une sanction peut aussi frapper des employés qui contreviennent à leurs obligations, en particulier sous forme d'une décision d'inaptitude ou encore d'une réduction ou d'un refus des prestations de l'assurance-accidents¹⁶.

2.3 Position de l'assureur-accidents

L'assureur-accidents est subrogé, jusqu'à concurrence des prestations légales, aux droits de l'assuré et de ses parents contre tout tiers responsable dès la survenance de l'événement dommageable¹⁷.

Cela signifie, entre autres, que l'assureur-accidents peut se retourner contre l'employeur pour les prestations servies et exiger le remboursement de ses dépenses lorsque l'employeur n'a pas rempli ses obligations en ne prenant que des mesures insuffisantes de prévention des accidents et de sécurité au travail¹⁸, ce qui le rend responsable de l'accident de l'employé avec un handicap et, partant, du dommage causé.

3. Evaluation sur le plan de la responsabilité civile

Les diverses conséquences qu'entraînent, sur le plan de la responsabilité civile, les accidents professionnels d'employés avec un handicap sont déjà exposées sous chiffre 1.2.

4. Autres répercussions possibles

Il convient de relever au préalable que le non-respect des diverses prescriptions de l'OPA est aussi passible de sanctions pénales.

Celles-ci concernent avant tout l'employeur. En contrevenant à ses obligations ou en omettant de prendre les mesures exigées par la loi, l'employeur peut être reconnu coupable d'homicide par négligence ou de lésions corporelles¹⁹, d'avoir supprimé ou omis d'installer des appareils protecteurs ou encore d'avoir refusé d'obtempérer aux ordres des autorités²⁰.

En dehors du droit pénal, des sanctions peuvent exceptionnellement aussi concerner des employés, sachant qu'une distinction est établie, le cas échéant, entre situation avec ou sans grave mise en danger d'autres personnes²¹.

¹³ Art. 51 LTr, Art. 62 OPA

¹⁴ Art. 67 ss OPA

¹⁵ Art. 92 al. 2 LAA, art. 66 OPA

¹⁶ Art. 77 et 81 OPA

¹⁷ Art. 72 al. 1 de la Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA)

¹⁸ Voir chiffre 2.2

¹⁹ Art. 117 et art. 125 du Code pénal suisse

²⁰ Art. 230 et art. 292 du Code pénal suisse

²¹ Art. 112 et 113 LAA, art. 59 al 1 et art. 60 LTr