

**ÈRE HUMAINE**

Organisation - Management - Prévention

Pascal Brocheton

# RESPONSABILITÉS EN SANTÉ AU TRAVAIL

Cœur et Travail

« le risque cardiovasculaire, rôle de l'entreprise ? »

- Le risque cardio-vasculaire s'invite dans la sphère professionnelle

Faute inexcusable d'un employeur suite à l'infarctus d'un de ses salariés dans un contexte de surcharge de travail (Cour d'appel de Paris, 30 juin 2011 – pourvoi en cours)

## I. La responsabilité civile

- A. L'apport de la loi du 9 avril 1898 sur « les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail »
- B. Le régime juridique particulier de la faute inexcusable de l'employeur

## II. L'obligation générale de prévention de l'employeur : toile de fond de sa responsabilité.

## III. La responsabilité pénale

- A. Infractions définies par le code du travail
- B. Infractions définies par le code pénal

## IV. Quid du rôle des autres acteurs de l'entreprise ?

- A. Le salarié lui-même
- B. Ses représentants

## La responsabilité civile en santé et sécurité au travail

- Droit commun de la responsabilité civile



- L'apport de la loi du 9 avril 1898 sur « les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail »
  - Principe dérogatoire au droit commun de la responsabilité
  - Principe d'une responsabilité sans faute
  - Exception : faute inexcusable ou faute intentionnelle



- L'article L.452-1 du code de la sécurité sociale fixe les conséquences de la faute inexcusable de l'employeur sans en établir la définition, laissant ce soin à la jurisprudence.
  - « Lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction, la victime ou ses ayants droit ont droit à une indemnisation complémentaire dans les conditions définies aux articles suivants. »

- **Cour de cassation, Chambre sociale, 28 février 2002**
  - « Attendu qu'en vertu du **contrat de travail le liant à son salarié**, l'employeur est tenu envers ce dernier d'une **obligation de sécurité de résultat**, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles [et les accidents du travail] ;
  - que le **manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable**, au sens de l'article L.452-1 du Code de la sécurité sociale, **lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ; »**



- L'indemnisation des salariés victimes d'un accident du travail ou atteints d'une maladie professionnelle, telle qu'initialement organisée par la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail, présente trois caractéristiques principales.
  - Le salarié est dispensé de faire la preuve d'une faute de son employeur dès lors que le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie est reconnu.
  - Le salarié ne perçoit qu'une indemnisation forfaitaire donc limitée.

**Seule la faute inexcusable de l'employeur permet au salarié ou à ses ayants droit de percevoir une rente majorée et l'indemnisation de certains chefs de préjudice personnel.**

- Le versement de l'indemnisation est confié aux Caisses primaires d'assurance maladie qui récupèrent frais médicaux, indemnités journalières et rentes d'incapacité permanente sur les entreprises au moyen de cotisations,

- **A l'égard de la victime et des ayants droit**

- Lorsque l'accident du travail ou la maladie professionnelle est dû à la faute de l'employeur, la victime ou ses ayants droit a droit à une indemnisation complémentaire constituée par une majoration de la rente et l'indemnisation de divers préjudices.
- La réparation de ces préjudices est versée directement aux bénéficiaires par la caisse qui en récupère le montant auprès de l'employeur (art. L.452-3, dernier alinéa du code de la Sécurité Sociale).
- L'obligation de sécurité de résultat permet donc au salarié d'obtenir une réparation intégrale du préjudice qu'il a subi et non plus une indemnisation forfaitaire.

- La liste des préjudices dont la victime peut demander réparation est limitative (art. L.452-3 code sécurité sociale) :
  - **Préjudices esthétique - d'agrément - pretium doloris**
    - altération de sa capacité d'accomplir des gestes ordinaires
  - **Préjudice professionnel**
    - La perte d'une chance de promotion
  - **Indemnité forfaitaire**
    - Si la victime est atteinte d'un taux d'incapacité permanente de 100%, il lui est alloué, en outre, une indemnité forfaitaire égale au montant du salaire minimum légal en vigueur à la date de consolidation.
  - **Préjudice moral**
    - La victime d'un accident du travail a le droit de demander la réparation de son préjudice moral

- **À l'égard de l'employeur et des co-préposés**

- La majoration est payée par la caisse, qui en récupère le montant par l'imposition d'une cotisation complémentaire (art. L.452-2, al. 6 code sécurité sociale).
- Lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable d'un employeur garanti par une assurance à ce titre, la caisse régionale d'assurance maladie peut imposer à l'employeur les cotisations supplémentaires. Le produit en est affecté au fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- L'employeur ne peut en aucun cas être condamné à payer ces majorations directement à la victime ou à ses ayants droit.

- Depuis la Loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures, la faute inexcusable est présumée établie pour :

- 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 alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L.4154-2 du Code du travail.

- Il appartient au salarié, sauf dans les cas où elle est présumée, de rapporter la preuve de la faute inexcusable qu'il reproche à son employeur, c'est-à-dire de faire la démonstration de deux conditions cumulatives nécessaires :
  - **La conscience du danger qu'avait ou qu'aurait dû avoir l'employeur** du risque auquel il l'exposait. La conscience du danger se déduit généralement de l'établissement du document unique d'évaluation des risques (art. R.4121-1 et suiv. code trav.)
  - **L'absence ou l'insuffisance de mesures de prévention à l'égard du salarié.** Il s'agit là d'étudier le comportement de l'employeur face au danger et notamment de rechercher s'il était tenu de prendre certaines mesures au regard de la réglementation ou du contrat de travail, de vérifier ce qu'il a fait.

L'étude des responsabilités en santé au travail a pour toile de fond les Principes Généraux de Prévention.

# LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION

- Concept issu de la directive européenne du 12 juin 1989
- Article L.4121-1 CT
  - L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
  - Ces mesures comprennent :
    - 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
    - 2° Des actions d'information et de formation ;
    - 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
  - L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.



- **Article L.4121-2 CT** : l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'Article L.4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :
  1. Éviter les risques ;
  2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
  3. Combattre les risques à la source ;
  4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
  5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
  6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
  7. Planifier 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, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'Article L1152-1 ;
  8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
  9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

- **Décret du 5 novembre 2001 (art. R.4121-1 et suiv. CT)**
  - L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article [L. 4121-3](#).
  - Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.
  - La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée au moins chaque année , lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article [L. 4612-8](#) et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

- **Sanctions (art. R.4741-1CT)**

- Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques, dans les conditions prévues aux articles R. 4121-1 et R. 4121-2, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe.
- La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

# EXEMPLES JURISPRUDENTIELS

## Tabagisme

Harcèlement moral

Réorganisation

Médecin du travail

4 marches

Suicide

**Cour de cassation, Chambre sociale, 29 juin 2005**

- Dans cette affaire, une salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail faute pour son employeur de faire respecter l'interdiction de fumer sur les lieux de travail.
- Par cet arrêt de principe, la Chambre sociale met à la charge de l'employeur une obligation de sécurité de résultat concernant la protection des salariés contre le tabagisme sur les lieux de travail. La violation de la réglementation anti-tabac peut constituer un grief opposable à l'employeur et justifier la prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié.

## Harcèlement moral

Tabagisme

Réorganisation

Médecin du travail

4 marches

Suicide

## Cour de cassation, Chambre sociale, 21 juin 2006

- Un directeur salarié s'est rendu coupable de faits de harcèlement moral à l'égard de ses subordonnés. A la suite d'une enquête dûment menée, l'employeur licencie le harceleur. Les salariés victimes engagent alors une procédure tant à l'égard du directeur que de l'employeur et veulent obtenir réparation de leur préjudice.
- Si la Cour de cassation retient la responsabilité personnelle du directeur harceleur, qu'en est-il de l'employeur qui n'a commis aucune faute ?

La Chambre sociale, a décidé que l'employeur est tenu envers les salariés d'une obligation de sécurité de résultat en ce qui concerne la protection de leur santé et de leur sécurité dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral, et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité.

## Réorganisation

Tabagisme

Harcèlement moral

Médecin du travail

4 marches

Suicide

**Cour de cassation, Chambre sociale, 5 mars 2008**

- La Cour de cassation interdit à l'employeur « 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 ».
- Dès lors, tout employeur qui réorganise tout ou partie de l'entreprise doit se demander si cette nouvelle organisation crée de nouveaux risques pour la santé ou la sécurité du personnel. Le cas échéant, le juge pourra suspendre les mesures envisagées par l'employeur.

Tabagisme	Harcèlement moral	Réorganisation	Médecin du travail	4 marches	Suicide
<p><b>Cour de cassation, Chambre sociale, 23 sept. 2009</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs que le médecin du travail est habilité à faire en application de l'article L4624-1 du code du travail .</li></ul>					



## 4 marches

Tabagisme

Harcèlement moral

Réorganisation

Médecin du travail

Suicide

**Cour de cassation, 2<sup>e</sup> Chambre civile, 22 janv. 2009**

- une surveillante scolaire chute d'un escalier comportant 4 marches conduisant au bureau de sa responsable. Elle saisit le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale qui a reconnu la faute inexcusable de l'employeur.
- L'employeur dans le cadre de sa défense a tenté de faire valoir le fait que « la montée de quatre marches, même étroites, dépourvues de rampe, et élevant la personne à 73 cm de hauteur ne rentre pas dans le champ d'un obstacle pouvant générer de façon prévisible une chute ».
- La Cour de Cassation n'a pas suivi cette argumentation et a considéré que l'absence de rampe constituait un danger pour les salariés. L'employeur aurait dû avoir conscience du danger et qu'en dépit de ce fait il n'a pas pris les mesures nécessaires pour les préserver de tous dangers.

## Cour de cassation, 2<sup>e</sup> Chambre civile, 22 fév. 2007

- Un salarié tente de mettre fin à ses jours alors qu'il est en arrêt de travail pour syndrome anxio-dépressif lié notamment à une surcharge de travail. Cette tentative de suicide a non seulement été qualifiée d'accident de travail mais a également provoqué la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.
- La Cour de cassation considère que l'équilibre psychologique de la victime avait été gravement compromis à la suite de la dégradation continue des relations de travail et du comportement de l'employeur et qu'ainsi ce dernier avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié et n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver caractérisant ainsi une faute grave.

## Anxiété

## Insécurité

## Accident de trajet

**Cour de cassation, Chambre sociale, 11 mai 2010**

- La cour admet en effet que ces travailleurs, employés dans des établissements où l'on fabriquait ou traitait de l'amiante, "se trouvaient par le fait de l'employeur dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante".
- Ce préjudice est reconnu aux salariés qui n'ont pas (encore) développé de maladie. Mais cette "situation d'inquiétude permanente" se caractérise par "des contrôles et des examens réguliers propres à réactiver cette angoisse".
- Pour ce préjudice d'anxiété, chaque salarié va recevoir de la part de son ancien employeur la somme de 7.000 euros.

Anxiété

Insécurité

Accident de trajet

**Cour de cassation, Chambre sociale, 6 oct. 2010**

- Un employeur n'avait pas pris de mesures suffisantes pour assurer la sécurité d'une salariée sur les lieux de travail malgré plusieurs réunions avec le CHSCT liées aux problèmes de sécurité. En effet, bien qu'il ait mis en place certaines mesures, cette salariée ressentait un sentiment d'insécurité du fait notamment qu'elle travaillait seule et en contact avec le public dans une gare routière, sans qu'aucun système de surveillance et de collecte régulière de fonds n'ait été organisé. Il importait peu que cette salariée n'ait jamais été victime d'agression, mais aussi que son attitude ait été, ou non, à l'origine de son sentiment d'insécurité.
- Par ailleurs, les locaux de travail n'étaient pas dans un état d'hygiène conforme à ce qu'un salarié pouvait normalement exiger (comme le montraient les photos versées au dossier).
- Par conséquent, dans cette affaire, l'employeur a été condamné à verser à la salariée 5 000 € de dommages-intérêts pour violation de ses obligations en matière de sécurité et d'hygiène.

Anxiété

Insécurité

Accident de trajet

**Cour de cassation, Civ. 2<sup>e</sup> , 8 juill. 2010**

- Tout commence par l'accident de la circulation dont est victime une salariée, alors qu'ayant fini son travail de nuit au petit matin, celle-ci se voit convoquée par son employeur pour assister à un audit en début d'après midi. L'accident est pris en charge comme un accident de trajet. Mais la salariée n'en reste pas là et entend bien faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur.
- Mais la Cour de cassation affirme que « la victime d'un accident de trajet ne peut invoquer à l'encontre de son employeur l'existence d'une faute inexcusable ». La salariée ne peut donc prétendre à aucune indemnisation supplémentaire sur ce fondement.

# LA RESPONSABILITÉ PÉNALE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- La responsabilité pénale contraint l'auteur d'une infraction à répondre de ses actes devant le corps social dans son ensemble ; il s'agit de réprimer une conduite contraire aux règles fixées par la société.
- Pour les infractions en matière de santé et sécurité au travail, la responsabilité pénale peut être engagée sur le fondement du Code du travail ou sur celui du Code pénal.

- Les infractions pénales sont classées suivant leur gravité :
  - Les **contraventions** (C. pénal., art. 131-13)
    - 1ère classe = 38 € au plus
    - 2ème classe = 150 € au plus
    - 3ème classe = 450 € au plus
    - 4ème classe = 750 € au plus
    - 5ème classe = 1500 € au plus (3000 € si récidive)
  - Les **délits** (C. pénal., art. 131-4 et suiv.)
    - De 2 mois jusqu'à 10 ans au plus et / ou jour amende, stage de citoyenneté, peines privatives ou restrictives de libertés, peine d'amende, etc.
  - Les **crimes** (C. pénal., art. 131-1)
    - Réclusion criminelle à perpétuité ou à temps (30, 20, 15 ou 10 ans)



- Chaque infraction aux prescriptions relatives à la santé et à la sécurité est sanctionnée par une amende de 3750 € au plus appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés. La récidive est punie par une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 9000 € (art. L.4741-1 code du travail)
- Les infractions sont constatées par les inspecteurs du travail ou des officiers de police judiciaire.

- Le Code pénal permet de poursuivre simultanément le ou les auteurs des infractions, qu'il s'agisse de personnes physiques ou de personnes morales.
- Un certain nombre d'infractions qui constituent des atteintes involontaires à la vie et à l'intégrité physique sont qualifiées de délits. On peut citer :
  - l'homicide involontaire par « maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements » (art. 221-6),
  - ou encore les blessures involontaires quand l'incapacité totale de travail qui en résulte est supérieure à trois mois (art. 222-19).

- Avec le nouveau Code pénal, le délit de mise en danger d'autrui (art. 223-1) a été introduit dans le but de prévenir les accidents du travail, en réprimant les manquements graves même en l'absence de dommages.
- Cette infraction est une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence, imposée par la loi ou le règlement, qui expose directement autrui à un risque de mort ou de blessures pouvant entraîner une mutilation ou une infirmité permanente.

- La condamnation pénale de l'employeur pour homicide involontaire ou violation des règles de sécurité établit la conscience que ce dernier avait du danger et caractérise la faute inexcusable.
  - Cour de cassation, 2<sup>e</sup> chambre civile, 15 juin 2004
- En revanche, la déclaration par le juge pénal de l'absence de faute pénale non intentionnelle ne fait pas obstacle à la reconnaissance d'une faute inexcusable.
  - Article 4-1 du code de procédure pénale.

# LA FAUTE INEXCUSABLE DU SALARIÉ

- L'article L. 453-1 du code de la sécurité sociale, prévoit la possibilité pour les caisses de diminuer le montant de la rente lorsque l'accident est dû à une faute inexcusable de la victime.
- **Cour de cassation, 2<sup>ème</sup> chambre civile, 27 janvier 2004**
  - la majoration de la rente prévue lorsque l'accident du travail est dû à la faute inexcusable de l'employeur, au sens de l'article L.452-1 du code de la sécurité sociale, ne peut être réduite en fonction de la gravité de cette faute.
  - Elle peut l'être lorsque le salarié victime a lui-même commis une faute inexcusable au sens de l'article L.453-1 du même code.
  - Présente un tel caractère **la faute volontaire du salarié, d'une exceptionnelle gravité, exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience.**
- En conséquence, la simple imprudence du salarié ne permet pas de réduire le montant de l'indemnité auquel il a droit en cas d'accident du travail et de la faute inexcusable de l'employeur.

- L'accident de travail résultant d'une faute intentionnelle de la victime ne donne lieu à aucune prestation ou indemnité en vertu de la législation sur les accidents du travail (art. L. 453-1 code sécurité sociale). Aucune rente ne peut être attribuée à la victime ou à ses ayants droit.
- La victime ne peut prétendre qu'aux prestations d'assurance-maladie, remboursement des frais médicaux, sans versement d'indemnités journalières, à l'exclusion d'une pension d'invalidité ou d'un capital-décès au bénéfice des ayants droit (art. L. 375-1 et L. 453-1 code sécurité sociale).
- La faute intentionnelle de la victime suppose un acte volontaire accompli avec l'intention de causer des lésions corporelles et ne résulte pas d'une simple imprudence si grave soit-elle.

# EXEMPLES JURISPRUDENTIELS



## Imprudence 1

## Imprudence 2

## Faute du salarié

## Cour de cassation, Assemblée plénière, 24 juin 2005

- Un salarié aidait un collègue de travail à déplacer un échafaudage métallique pour le ranger sur le côté du bâtiment de l'entreprise comme il le faisait tous les soirs depuis un mois. Au cours de la manœuvre, l'échafaudage, qui avait été surélevé le matin même pour permettre de peindre le haut de ce bâtiment, a heurté une ligne électrique.
- le salarié, blessé dans cet accident, a obtenu une indemnisation complémentaire sur le fondement de la faute inexcusable de l'employeur.
- Le fait que la cause déterminante de l'accident se trouve dans la faute de la victime qui a fait preuve de négligence, d'imprudence et d'inattention, n'est pas de nature à exonérer l'employeur de sa responsabilité et n'a pas le caractère de faute inexcusable de la victime.

## Imprudence 2

## Imprudence 1

## Faute du salarié

**Cour de cassation, 2<sup>ème</sup> chambre civile, 12 mai 2003**

- Un électricien a été victime d'un accident du travail après avoir pénétré dans le tunnel d'un convoyeur à bande pour relever le numéro d'identification du moteur électrique d'un broyeur. Alors qu'il s'était placé à proximité du moteur à l'aide d'un escabeau, celui-ci s'est mis en marche brutalement et lui a déchiré le bras.
- La cour de cassation considère que la faute de l'employeur avait le caractère d'une faute inexcusable malgré l'imprudence de la victime. L'employeur aurait dû avoir conscience du danger causé par les parties mobiles des moteurs et n'avait pris aucune mesure pour protéger le salarié de leur contact par des dispositifs appropriés.

## Faute du salarié

## Imprudence 1

## Imprudence 2

## Cour de cassation, 2e chambre civile, 11 juin 2009

- Un ouvrier travaillant sur un chantier de construction tombe de 2 m de haut alors qu'il était occupé au déchargement du matériel. Il apparaît qu'il n'a pas tenu compte des avertissements de son collègue le prévenant qu'il était mal positionné et qu'il risquait d'être déstabilisé par le détachement d'un paquet de poutrelles en bois. La chute est reconnue comme accident du travail. Le salarié agit en justice afin que soit reconnue la faute inexcusable de l'employeur et ainsi obtenir une indemnité supplémentaire.
- La Cour de cassation, alors que le salarié s'est mis tout seul en danger, retient la faute inexcusable de l'employeur qui avait pris tardivement les mesures nécessaires pour préserver la santé du salarié.
- Ainsi, la faute de la victime n'a pas pour effet d'exonérer l'employeur de la responsabilité qu'il encourt en raison de sa faute inexcusable.

# LE DROIT DE RETRAIT ET D'ALERTE

- Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour le salarié ou les salariés qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du CHSCT avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé (art. L.4131-4 code du travail).
- La faute inexcusable de l'employeur est présumée de plein droit et n'a pas à être prouvée par la ou les victimes de la maladie ou de l'accident professionnels, à condition que les éléments constitutifs de la présomption soient établis : l'information de l'employeur quant au danger grave et imminent, la matérialisation du danger signalé, l'absence de faute de la victime dans la réalisation du dommage.

Nous donnons du sens à vos projets,  
organisons leur mise en œuvre  
et accompagnons leur réalisation.

**ÈRE HUMAINE**

Organisation - Management - Prévention

16, rue du Rocher– 75008 PARIS  
[contact@ere-humaine.fr](mailto:contact@ere-humaine.fr) - [www.ere-humaine.fr](http://www.ere-humaine.fr)