

Violences

Le risque d'agression en milieu de travail

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) a publié en avril 2007 une enquête révélant que 22 % des salariés travaillant en contact avec du public déclarent avoir subi une agression verbale, et 2 % une agression physique. L'éventail des salariés potentiellement touchés par des situations d'agression est large. Il concerne surtout les agents qui manipulent de l'argent, qui contrôlent et appliquent la loi (agents de police, contrôleurs des transports en commun, gardiens de parc), les salariés des services de soins, de conseil, de formation ou au contact de personnes potentiellement violentes et, enfin, ceux qui travaillent seuls.

On distingue trois niveaux d'agression : l'incivilité, l'agression physique ou verbale et l'acte violent. Ces violences peuvent être dites de « prédation », il s'agit de cambriolage, de vol, de racket ou d'homicide. Elles peuvent consister en des actes de destruction ou de dégradation. Dans ce cas, il s'agit d'une atteinte aux biens et non aux personnes. Les agressions peuvent avoir des effets préjudiciables sur la santé physique et mentale des salariés.

L'employeur doit garantir la santé et la sécurité de ses salariés et, dans cette perspective, il lui appartient de définir et mettre en œuvre les mesures propres à prévenir les risques professionnels dans son entreprise. Ainsi, l'article L. 4121-1 du code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Cette obligation

de sécurité est générale et concerne l'ensemble des risques encourus par les salariés, y compris les risques d'agression. L'identification de ces risques et la définition des mesures nécessaires à leur prévention résultent d'une évaluation, consignée dans un document unique annuellement tenu à jour.

Droit d'alerte, droit de retrait

Les principes généraux de prévention, énumérés par l'article L. 4121-2 du code du travail, guident l'employeur dans la mise en œuvre de mesures de prévention appropriées. L'employeur ayant une obligation de résultat par rapport à la sécurité et à la protection de ses salariés, il est nécessaire qu'il mette en œuvre les mesures de prévention adaptées à ce risque. Pour ce faire, il peut prendre des mesures collectives ou individuelles par le biais de la mise en place d'un programme de lutte contre la violence dans l'environnement immédiat de l'entreprise. De

son côté, le salarié est contraint par les dispositions de l'article L. 4122-1 du code du travail, à une obligation de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres salariés. Cette obligation, contrairement à celle de l'employeur, n'est qu'une obligation de moyens : il doit veiller à tout faire pour y parvenir.

Le code du travail lui donne comme outils de prévention le droit d'alerte et le droit de retrait (articles L. 4131-1 et suivants). Le droit d'alerte consiste à prévenir immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont le travailleur a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent, pour sa vie ou sa santé, ainsi que de toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Le droit de retrait lui permet de se retirer de son poste de travail après en avoir alerté l'employeur, s'il a un motif raisonnable de penser qu'il existe un danger grave et imminent. L'exercice de ce droit de retrait ne doit en aucun cas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Le salarié victime d'une agression au cours de son travail va pouvoir bénéficier de la réglementation des accidents du travail. En matière d'accident du travail, la victime, contrairement aux règles de responsabilité de droit commun, va bénéficier d'une indemnisation automatique. En effet, la qualification d'accident du travail entraîne la mise en œuvre d'une procédure d'indemnisation forfaitaire de la Caisse primaire d'assurance maladie. Elle ne prend cependant pas en compte les préjudices extra-patrimoniaux de la victime (préjudice moral). Celle-ci pourra obtenir une réparation complémentaire en cas de faute inexcusable (ou intentionnelle) de l'employeur ou en cas de faute d'un tiers à l'entreprise, auteur responsable des dommages.

L'article L. 411-1 du code de la Sécurité sociale stipule qu'« 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 ». Les agressions survenues dans le cadre du travail, qu'elles soient de l'ordre de l'incivilité, physique, verbale ou encore de l'acte violent, relèvent donc des dispositions du code de la Sécurité sociale. La Cour de cassation a pu apporter quelques précisions quant à la qualification d'une agression comme accident du travail. Pour qu'une agression soit considérée comme un accident du travail, il doit s'agir d'un accident présentant un lien avec le travail. En cas de contestation quant à la qualification d'accident du travail, il appartient à l'employeur ou à la caisse primaire d'apporter

la preuve que l'incident litigieux a une cause totalement étrangère aux temps et lieu de travail. Il est également nécessaire d'établir un lien entre l'agression et le dommage (la lésion), quand bien même la lésion apparaîtrait tardivement. Ainsi la haute juridiction a retenu que les troubles psychologiques présentés par le directeur d'une agence bancaire « étaient la conséquence d'un choc émotionnel provoqué par l'agression dont il avait été victime sur son lieu de travail [...] », et a donc reconnu fondée la réparation de ces troubles au titre d'un accident de travail (Civ. 2^e, 15 juin 2004).

Enfin, il est nécessaire que lors de l'agression le salarié soit sous l'autorité, la dépendance ou le contrôle de son employeur. L'existence de ce lien de subordination a été reconnue lorsque le salarié est en pause ; lorsqu'il se rend sur son lieu de travail ; lorsqu'il est en arrêt de travail mais se trouve dans l'entreprise pour se rendre à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement ; ou encore lorsqu'il a quitté les locaux de la société afin de déplacer un véhicule de l'entreprise. Ne sont donc pas considérés comme des « accidents du travail » les accidents survenus pendant la suspension du contrat de travail ou lorsque le salarié n'est plus sous l'autorité de l'employeur.

Les cotisations de l'employeur

Dans l'hypothèse où la qualification d'accident du travail a été retenue, les prestations versées par la caisse à la victime seront récupérées au travers du taux de cotisation AT/MP notifié à l'employeur, lorsque celui-ci est au taux mixte ou individuel. La caisse ne lui

imputera que les sommes restées à sa charge après recours contre le tiers auteur. Les prestations dont le remboursement a été obtenu par la caisse auprès du tiers responsable seront retirées du compte de l'employeur. Encore faut-il que le tiers responsable soit tenu de rembourser, au terme d'une décision de justice ou d'une transaction. Ainsi, lorsque le tiers responsable n'est pas identifié ou si sa responsabilité n'est pas formellement établie en dépit du fait qu'il serait à l'origine de l'accident du travail, c'est l'employeur qui supportera la totalité de la réparation. En règle générale, la réparation allouée aux victimes d'accidents du travail ne couvre pas les préjudices extra-patrimoniaux, c'est-à-dire les préjudices non économiques, moraux ou encore à caractère personnel. Néanmoins, l'article L. 454-1 du code de la Sécurité sociale réserve à la victime d'un accident du travail causé par un tiers la possibilité de demander l'entière réparation de ses préjudices sur le fondement des règles de droit commun. On entend, dans ce cas, le tiers comme toute personne à qui une lésion est imputable, à l'exception de l'employeur et de ses préposés. La victime ne peut donc intenter une action contre son employeur, sauf à démontrer sa faute intentionnelle ou inexcusable. Au regard des dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Le manquement à son obligation de sécurité peut revêtir le caractère d'une faute inexcusable, si l'employeur avait conscience du danger auquel il exposait son salarié et qu'il n'a pas pris les mesures appropriées pour

le préserver de ce risque prévisible. L'employeur est de son côté parfaitement recevable à réclamer à l'auteur de l'infraction, par subrogation aux droits de la victime, constituée des salaires et accessoires du salaire maintenus pendant la période d'inactivité consécutive à un accident du travail. La Caisse de sécurité sociale peut également récupérer, auprès du tiers responsable, les dépenses engagées pour indemniser la victime. C'est l'action dite « subrogatoire » des caisses. Il a été jugé que la caisse ne peut se faire rembourser que le préjudice patrimonial et non les préjudices extra-patrimoniaux. Ainsi, le recours des caisses contre le tiers responsable vise le remboursement de toutes les sommes versées à l'exception des préjudices esthétiques et d'agrément ainsi que du préjudice moral et de souffrance. La Cour de cassation rappelle que les intérêts relatifs à ce remboursement ne peuvent compter qu'à la date de la demande.

En matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, il n'est pas rare que l'employeur de la victime soit poursuivi sur les dispositions du code pénal, pour atteinte involontaire aux personnes. Cependant, en cas d'agression par un tiers, c'est le plus souvent cette agression qui fera seule l'objet de poursuites pénales, pour autant que l'agression soit constitutive d'une infraction. En cas de vol à main armée ou d'agression physique caractérisée, l'existence d'une infraction sera aisée à mettre en évidence. Il n'en ira pas nécessairement de même en cas d'incivilité ou d'agression verbale. L'obtention d'une réparation et la condamnation éventuelle

de l'auteur de l'accident vont dépendre de l'atteinte causée par l'infraction. Cette dernière, dans le cas d'une agression et en fonction des conséquences, pourra être qualifiée de différentes manières par le procureur de la République. À la lumière des faits, il pourra retenir une atteinte, volontaire ou involontaire, à la vie, à l'intégrité physique ou psychique, à la dignité de la personne ou la mise en danger d'autrui.

L'agression sera qualifiée d'infraction pénale dès lors qu'elle est constituée par la démonstration, sous peine de nullité, de la réunion de tous les éléments constitutifs de l'infraction. Enfin, lorsqu'une condamnation pénale a été prononcée, c'est-à-dire qu'une infraction a été reconnue, l'auteur de l'infraction pouvant être insolvable ou non identifié, ou la somme versée pouvant être insuffisante, la victime ou ses ayants droit ont une autre voie d'indemnisation. En effet, la victime peut saisir la Commission d'indemnisation des victimes d'infractions (CIVI). Le recours devant la CIVI est ouvert aux victimes d'accident du travail imputable à une personne autre que l'employeur ou ses préposés. Ce recours s'exerce dans la limite du recours des tiers payeurs, c'est-à-dire dans la limite de la part d'indemnité qui répare l'atteinte à l'intégrité physique de la victime. Il est de jurisprudence constante que le recours devant la CIVI est irrecevable si l'accident du travail dont a été victime le demandeur est imputable à un de ses coprésosés, c'est-à-dire à un salarié de l'entreprise.

Anne Chapouthier-Guillon