

Conseillers en prévention et responsabilité

1. Avertissement

Il ne s'agit pas ici d'une étude juridique approfondie sur un sujet théorique, mais d'une approche relativement pragmatique d'un thème encore trop peu connu.

La méconnaissance par les praticiens de la sécurité, des principes de la matière et de l'application réelle qui en est faite par les tribunaux est d'ailleurs une des grandes causes d'anxiété dans le milieu professionnel dont il est question. Il y règne presqu'une psychose, alors que bien peu de monde peut citer seulement un cas de condamnation ou même dire précisément en quoi il y a risque plus important pour le titulaire d'une fonction de S.H.E. que pour un cadre de production ou d'entretien, par exemple.

2. Responsabilité civile et responsabilité pénale

Il faut avant tout distinguer deux grands types de responsabilité en droit belge, à savoir la responsabilité civile et la responsabilité pénale.

L'une (responsabilité civile) concerne le fait de savoir dans quel cas et à concurrence de quel montant une personne physique (un être humain) ou morale (une société p. ex. commerciale ou un service public, qui ne sont pas des êtres humains, mais qui ont des droits et des obligations en droit belge) est tenue de réparer un dommage qu'elle a causé à une autre personne physique ou morale. On pense donc à une relation "horizontale" entre deux individus, sociétés ou services publics.

Exemple : Un accident de la route a lieu. Des dommages corporels (blessures) et matériels (véhicules ou immeubles endommagés) sont encourus. Quel conducteur ou piéton va indemniser quelle(s) autre(s) personne(s) en cause?

L'autre (responsabilité pénale) concerne les règles de vie en société et la question de savoir quelles sont ces règles et comment l'Etat va sanctionner leur non-respect par une personne physique. On pense donc à une relation "verticale" entre l'Etat qui assure le respect des règles de vie en société et les personnes physiques qui vivent dans cet Etat.

Exemple : Un incendie volontaire a été commis. L'incendiaire est-il punissable et, si oui, quelle peine va lui être appliquée ?

3. La responsabilité civile : phénomène peu dangereux

3.1. Responsabilité directe

En droit belge, pour qu'il y ait responsabilité civile (nous ne parlons pas ici des problèmes de responsabilité pour non-respect d'un contrat), il faut trois éléments : une faute (d'un individu ou d'une personne morale), un dommage chez une autre personne (physique ou morale) et un lien de cause à effet entre les deux premiers éléments.

FAUTE DE X → DOMMAGE CHEZ Y

avec pour conséquence que

X — INDEMNISE → Y

En bref, la faute, c'est un comportement non normalement prudent, prévoyant, avisé. En cas de contestation, c'est le juge qui dira s'il y a faute ou non dans le cas qui lui est soumis.

Le dommage peut se décrire comme la différence qu'il y a entre la situation du préjudicier du fait de la faute dont il est question et la situation qui prévaudrait si cette faute n'avait pas été commise.

Le lien de causalité réside évidemment dans le fait que le dommage est la conséquence de la faute.

La conséquence de cette responsabilité est pour l'auteur de la faute l'obligation de réparer, donc le plus souvent d'indemniser financièrement la personne préjudicierée.

3.2. Responsabilité indirecte

Outre le cas évoqué ci-dessus, la loi belge prévoit également des hypothèses où une personne (physique ou morale) est responsable dans le cas où une autre personne a commis la faute qui a occasionné le dommage. Dans ce contexte, la personne indirectement responsable sera tenue d'indemniser la personne préjudicierée si celle-ci le demande.

Le schéma est donc le suivant :

FAUTE DE X → DOMMAGE CHEZ Y

avec pour conséquence que

OU X — INDEMNISE → Y
 Z — INDEMNISE → Y

C'est la loi elle-même qui dit dans quel cas une personne est responsable pour une autre.

Exemples :

- 1) Un employeur est toujours responsable vis-à-vis des tiers des fautes commises par ses préposés pendant leur travail.
- 2) Les parents sont responsables des fautes des enfants mineurs résidant avec eux.
- 3) Les enseignants sont responsables des fautes commises par les enfants qu'ils ont sous leur garde, notamment pendant qu'ils enseignent.

3.3. Phénomène peu dangereux

La responsabilité professionnelle des conseillers en prévention (S.I.P.P.) n'est pas un problème très préoccupant. Pourquoi ?

1) La loi de juillet 1978 sur le contrat de travail restreint cette responsabilité en précisant que toute personne sous contrat de travail n'est responsable vis-à-vis des tiers ou de son employeur que dans les cas de DOL (faute volontaire avec l'intention de nuire), FAUTE LOURDE (la faute que ne commet que le professionnel le plus négligent du métier dont on parle) et FAUTE LEGERE HABITUELLE (celle dont le juge reconnaîtra qu'il ne s'agissait plus d'une erreur occasionnelle) commis pendant le travail.

Sans être totalement exclus, les cas de responsabilité civile sont de ce fait fortement réduits en nombre.

Fin 1996, la Cour d'Arbitrage a jugé que cette règle s'étendait également aux fonctionnaires sous statut (sans contrat de travail). Ceci afin d'éliminer toute discrimination entre les fonctionnaires statutaires et les fonctionnaires contractuels. Depuis lors, ce principe a été confirmé par la loi du 10 février 2003 (M.B. 27 février 2003).

2) Le premier cas de responsabilité civile auquel on pense pour des conseillers en prévention (S.I.P.P.), c'est l'indemnisation d'un accidenté du travail, si l'accident a eu lieu du fait d'une faute des conseillers en prévention. On peut cependant exclure définitivement ce cas, dans la mesure où les lois concernant l'indemnisation des accidents du travail excluent tout recours de l'accidenté contre l'employeur ou les collègues de travail (et donc le service interne de prévention et de protection – S.I.P.P.) sauf dans les cas de **faute intentionnelle**, c'est-à-dire de faute commise en visant expressément la survenance d'un dommage. Comme nous postulons qu'un conseiller en prévention digne de ce nom ne cause pas exprès un accident afin de blesser un autre travailleur (!!!), nous abandonnons cette hypothèse, sans autre commentaire.

Cette remarque vaut tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

3) Enfin, s'il fallait encore une raison supplémentaire, nous rappellerons que la totalité des entreprises bien gérées sont assurées en responsabilité civile (exploitation, après-livraison, produits, etc.), ce qui a pour conséquence que tous les dommages couverts par la police en question seront indemnisés par la compagnie d'assurances, et ce sans recours contre l'éventuel préposé responsable fut-il conseiller en prévention (S.I.P.P.).

Certains employeurs pourraient décider soit de ne pas s'assurer du tout en responsabilité civile exploitation (ce qui nous paraît tout à fait déconseillable dans la mesure où l'ampleur d'un dommage n'est pas toujours en rapport avec la gravité de la faute), soit de ne s'assurer que pour partie du risque (c'est-à-dire d'être leur propre assureur pour partie du risque via l'instauration d'une franchise par exemple). Dans ce cas, rappelons que l'employeur reste responsable des dommages causés par la faute de ses préposés et donc des conseillers en prévention (S.I.P.P.). Il est donc loisible à la victime (nous excluons toujours le cas de l'accident du travail pour les raisons évoquées ci-dessus) de demander réparation soit à la personne physique auteur de la faute (les conseillers en prévention (S.I.P.P.) par hypothèse), soit à son employeur, soit aux deux, en sachant que le cumul des deux indemnités éventuellement payées par le préposé et son employeur ne pourra dépasser 100% du dommage (pas de bénéfice à l'assurance dans le chef de la victime, donc). Dans ce cas, gageons que la victime s'adressera plus volontiers à l'employeur qu'à son préposé, notamment parce que l'employeur est plus nanti.

De toute façon, la remarque formulée sous 1) ci-dessus s'applique et les conseillers en prévention (S.I.P.P.) (travailleurs sous contrat de travail) ne pourraient être condamnés vis-à-vis de tiers que dans les cas de dol, faute lourde ou faute légère habituelle.

Restent évidemment les cas de faillite et de non-assurance de l'employeur. De telles hypothèses sont de plus en plus improbables, mais pas impossibles. Il nous paraît rester deux solutions pour éviter ce cas : soit persuader d'emblée l'employeur de s'assurer en RC, soit prendre soi-même une police RC professionnelle (payée par l'employeur s'il est d'accord, ou même par les propres deniers des préposés conseillers en prévention (S.I.P.P.)).

De toute façon, un recours contre un travailleur sous contrat de travail n'est possible que dans les trois cas identifiés sub 1) (dol, etc.).

Conclusion : Il s'agit d'un problème peu préoccupant, quoique non inexistant. Les quelques hypothèses plus préoccupantes peuvent trouver une solution convenable via une police d'assurances. En tout cas, une sécurité absolue n'existe pas sur terre, pas plus en matière juridique qu'au travail. Sur base des réflexions qui précèdent, à chacun de percevoir à quel niveau il place la barre de son inquiétude et de prendre les dispositions éventuelles en conséquence.

4. La responsabilité pénale : plus dangereuse, mais pas menaçante

Pour qu'il y ait responsabilité pénale, il faut que la loi ait défini précisément une infraction, c'est-à-dire qu'elle ait dit quel comportement est irrégulier (action ou omission). De plus, il est requis que la loi ait défini la peine applicable au contrevenant. Enfin, il s'impose évidemment d'identifier un contrevenant, c'est-à-dire un individu (une personne physique exclusivement, en droit belge) qui adopte le comportement prohibé.

Deux législations nous paraissent particulièrement intéressantes compte tenu de leur rapport avec le travail des conseillers en prévention (S.I.P.P.), à savoir la prévention des risques professionnels et notamment des accidents du travail.

4.1. Le code pénal et les coups et blessures involontaires

Selon ce texte, toute personne physique qui, par imprudence ou défaut de précaution, cause des blessures à autrui (ou occasionne la mort de celui-ci) est susceptible d'être poursuivie pour coups et blessures involontaires (ou homicide involontaire). Après avoir fait l'objet d'une instruction, la personne en question pourrait donc être amenée devant le Tribunal correctionnel pour y assurer sa défense. En cas de condamnation, il y a inscription de celle-ci au casier judiciaire, ce qui implique une mention au certificat de bonnes vie et mœurs en cas de délivrance de celui-ci.

Les peines sont du type emprisonnement et/ou amende. Il peut bien sûr y avoir sursis ou suspension du prononcé dans certains cas.

Le critère intéressant, dans cette hypothèse, est la nécessaire présence de lésions corporelles qui sont également une notion intégrante à la notion d'accident du travail.

Concrètement, si un travailleur est blessé (gravement, imaginons-le) au travail, non seulement il y a accident du travail (à condition, bien sûr que les autres conditions requises par la loi soient présentes ?), mais il peut y avoir enquête de police et poursuites

pénales pour coups et blessures involontaires, pour autant bien sûr que l'on découvre une imprudence ou un défaut de précaution dans le chef d'une personne physique.

Il est donc exclu que la société employeur soit pénallement impliquée, il s'agit toujours de personnes physiques, donc d'individus humains.

4.2. La loi du 04/08/1996 et le R.G.P.T.

On oublie souvent que les infractions au R.G.P.T. sont sanctionnées par les articles 81 et suivants de la loi du 04/08/1996.

A nouveau, il s'agit de peines correctionnelles qui pourront être prononcées par le même tribunal.

Les conditions d'application de ces peines et les personnes qui peuvent les encourir ne sont pas identiques au cas précédent. Rappelons donc que des poursuites correctionnelles de ce chef peuvent être engagées même s'il n'y a pas accident ou décès; il suffit que l'on n'ait pas respecté le règlement, avec ou sans conséquence dommageable pour les travailleurs.

La procédure est la suivante : l'infraction est constatée par l'Inspection du Travail qui en informe l'Auditeur du Travail qui joue le rôle de Parquet dans ce genre d'affaire. Celui-ci est libre de poursuivre ou de ne pas poursuivre le contrevenant devant le Tribunal.

Les peines sont environ du même niveau que dans l'hypothèse précédente.

La grosse différence réside dans le fait que la loi réserve les sanctions aux "employeurs, à leurs préposés et à leurs mandataires". De qui s'agit-il ? Les employeurs sont les chefs d'entreprise. Les préposés (fort mal nommés en l'occurrence) sont les délégués de direction investis de pouvoir de décision au nom de la direction. Il s'agit donc uniquement des cadres supérieurs de l'entreprise qui peuvent remplacer le chef d'entreprise pour une partie de ses tâches. Les mandataires sont les personnes qui agiraient pour le compte de l'employeur en vertu d'un mandat conféré par lui. C'est une hypothèse que nous laisserons de côté.

Au passage, on note que le conseiller en prévention (S.I.P.P.) ne rentre pas dans ces catégories. Par contre, il est vrai que, depuis cette loi récente, d'autres catégories de personnes (indépendants, maîtres d'ouvrage,...) sont aussi sanctionnables. Mais cela ne change rien à notre raisonnement.

4.3. Responsabilité pénale potentielle du conseiller en prévention (S.I.P.P.)

Nous croyons sincèrement que celle-ci est fort limitée et nous nous proposons de passer en revue ci-dessous les raisons qui nous poussent dans cette voie.

- a) L'art. 5 de la loi du 04/08/1996 et l'art. 3 de l'A.R. du 27/03/1998 relatif à la politique du bien-être au travail attribuent à l'employeur la responsabilité du dépistage et de l'élimination des risques dans l'entreprise : c'est donc prioritairement lui qui va rencontrer un risque de responsabilité. D'autant que, après la loi du 10/06/1952 qu'elle remplace, la nouvelle loi sur le bien-être précitée en fait un punissable potentiel. On notera que ce n'est pas le cas des conseillers en prévention.
- b) L'art. 13 de l'A.R. du 27/03/1998 relatif à la politique du bien-être au travail attribue à la hiérarchie le devoir de mettre en œuvre la politique de bien-être, c'est-à-dire

l'intégration de la sécurité dans tous les actes de l'entreprise, et ce, pour le compte de l'employeur. En deuxième approche, c'est donc la hiérarchie supérieure qui doit craindre des poursuites puisqu'elle relaye l'employeur (en vertu d'une délégation). De plus, elle est également reprise comme punissable par la loi du 04/08/1996 (art. 81 et suivants) qui ne se distingue pas en la matière de la loi du 10/06/1952 qu'elle remplace.

- c) Rappelons que les art. 5, 6 et 7 de l'A.R. du 27/3/1998 relatif au S.I.P.P. font du conseiller en prévention (S.I.P.P.) un conseiller non doté d'un pouvoir de décision (sinon dans une hypothèse particulière qui est celle de danger imminent **et** d'impossibilité de contacter la direction). Le rôle de conseiller est évidemment le rôle de quelqu'un qui remet des avis et ne prend pas les décisions.

Art. 7 §1, 1°, i : situation d'urgence. Dans ce cas, le conseiller en prévention (S.I.P.P.) quitte sa fonction de conseiller, remplit celle de l'employeur durant quelques instants pour donner les instructions, puis reprend sa fonction de conseiller. Durant ce bref laps de temps, il s'expose au niveau pénal.

On peut déduire d'un arrêt de la Cour d'Appel de Liège qu'il est impossible d'imputer une quelconque infraction au R.G.P.T. à charge du conseiller en prévention (S.I.P.P.), ce qui est évidemment un élément très important dans l'établissement d'une jurisprudence encore peu fournie en la matière.

Cette jurisprudence s'est notamment étoffée depuis l'arrêt de la Cour de Cassation en date du 21/09/1993. Celui-ci, suivi de l'arrêt du mois d'avril 1995 de la Cour d'Appel de Bruxelles, met complètement hors cause un chef de service S.H.E. erronément poursuivi et condamné en première instance et en appel pour coups et blessures involontaires lors d'un accident du travail dans son entreprise. Le compte-rendu complet de ce cursus judiciaire est fourni en annexe à la présente. Nous suggérons une attention particulière pour les conclusions.

Reste alors l'hypothèse d'un conseil erroné entraînant des coups et blessures involontaires. Pour qu'une responsabilité de ce fait puisse être retenue, encore faudrait-il que l'infraction en question soit une faute distincte des missions R.G.P.Taires du conseiller en prévention, ce qui paraît peu probable puisque son rôle réglementaire est précisément de conseiller l'employeur en matière de sécurité.

Nous dirions personnellement que ce conseiller en prévention (S.I.P.P.) ne risque en tout cas pas grand-chose, s'il s'acquitte régulièrement de ses tâches réglementaires, c'est-à-dire essentiellement de dépister des risques pour le compte de l'employeur et de faire rapport à celui-ci afin de lui permettre de les éliminer. Il est donc essentiel qu'il s'acquitte bien de ces tâches. Cette "stratégie" lui permettra également d'éviter des poursuites pénales pour coups et blessures involontaires puisqu'on prouvera difficilement qu'il a été négligent ou imprudent.

- d) L'art. 17, § 1, de l'A.R. du 27/03/1998 S.I.P.P. précise que "l'employeur détermine, après avis préalable du comité,... les moyens techniques et scientifiques, les locaux et les moyens financiers ainsi que le personnel administratif mis à la disposition du service interne". A nouveau, les possibilités de fonctionnement du service sont clairement mises à charge de l'employeur et de personne d'autre. Dans pas mal de cas, une insuffisance du travail du conseiller en prévention proviendra précisément d'un manque de moyens (et donc de temps), ce qui nous ramène encore une fois à l'employeur et à ses obligations en la matière.

- e) Encore qu'il ne s'agisse que d'un élément de fait, on ne voit pas très bien quel intérêt l'Inspection du Travail aurait à faire poursuivre le conseiller en prévention. Il est en effet, et par excellence, le défenseur de la cause de la sécurité et donc un interprète des intérêts de l'Inspection dans l'entreprise. Une vague de condamnations de conseillers en prévention ne manquerait pas de provoquer une crainte généralisée et une disparition des candidats à la fonction, les quelques survivants "jouant du parapluie" avant tout, afin de se prémunir. Sans parler des effets à plus long terme sur l'évolution de la réglementation.
- f) Enfin, pour ceux pour lesquels tout ceci ne suffirait pas encore, rappelons de la façon la plus formelle que la jurisprudence est presque totalement dépourvue de condamnations de chefs de sécurité : en sus d'une erreur judiciaire manifeste constituée par le jugement du Tribunal correctionnel de Furnes du 13/11/1979 (tous les analystes sont du même avis), on identifie malheureusement un arrêt "Richard" (Tribunal correctionnel de Bruxelles, 06/11/1996) et un arrêt "SCAMH" (explosion du silo de Floriffoux, Tribunal correctionnel de Namur, 28/09/98). Aucune de ces deux décisions ne résiste à l'analyse dans la mesure où soit elles ne reprochent au chef de service de sécurité que des infractions R.G.P.Taires (ce qui n'est pas cohérent, voir ci-dessous, conclusion, 2^{ème} §), soit elles y ajoutent l'infraction de coups et blessures involontaires basée uniquement sur une faute R.G.P.Taire (à nouveau, il n'y a pas de faute distincte du non-respect des missions R.G.P.Taires, ce qui n'est pas cohérent non plus).

Un appel aurait dû être interjeté contre la première et la troisième décision, et un pourvoi en cassation introduit contre la deuxième.

Par contre, l'arrêt de cassation du 21/09/1993 précité (arrêt "IRIS") mettant à mal l'effet de deux décisions préalables (correctionnelle et appel) tranche dans le vif une situation qui présentait jusqu'à présent quelques incertitudes. **Il confirme complètement notre point de vue.**

- g) Pour ceux qui conserveraient quand même une certaine inquiétude, conseillons la souscription d'une assurance "défense en justice" (qui supportera financièrement et par ses conseils, la défense de l'intéressé devant les tribunaux, et même avant le début des poursuites pénales). La responsabilité pénale (peine d'amende ou d'emprisonnement) n'étant pas assurable, on le sait.

Conclusion

En vertu de ce qui précède, on conclut que la fonction de conseiller en prévention ne présente pas de risque de responsabilité pénale aggravé. Au contraire, et compte tenu de sa mission de conseiller de l'employeur, on peut dire que cette fonction implique en quelque sorte un risque de responsabilité allégé par rapport à celle des membres de la hiérarchie des entreprises. Restent le code pénal et les coups et blessures involontaires.

Nous serions cependant fort mal à l'aise de voir condamner un conseiller en prévention (ou quiconque) sur base d'une loi pénale générale, alors que la même personne aurait été mise hors cause sur base d'une loi pénale spéciale (loi du 04/08/1996 et R.G.P.T.) qualifiant les mêmes faits. A moins qu'il ne s'agisse d'une faute distincte (peu concevable).

Cette hypothèse ne pouvant à ce jour pas être totalement exclue, le mieux est donc pour tout chef de sécurité de s'acquitter des missions qui lui sont légalement imparties par le règlement. Si des obstacles réels existent, il lui incombe d'en faire part à son employeur et d'en conserver de préférence une trace écrite. Ainsi, si l'on a trop peu de temps pour accomplir sa mission, qu'on ne dispose pas des moyens nécessaires pour ce faire, que les effectifs sont trop maigres, etc., il est de bon conseil d'en parler à son employeur pour clarifier la situation. Si besoin s'en faisait sentir, le comité P.P. est évidemment un endroit particulièrement public, mais particulièrement protecteur, pour faire savoir à tous que quelque chose ne va pas... et le noter immédiatement au rapport ! Ce type d'intervention est évidemment à garder pour les toutes dernières extrémités puisqu'il ne manquera pas de déclencher un conflit ouvert avec l'employeur, ce qui n'est jamais à conseiller,... à moins bien sûr qu'on ne soit prêt à faire son deuil de son emploi du moment. A chacun de juger.

Enfin, une assurance "défense en justice" ne peut pas être une mauvaise chose, à chacun cependant d'en apprécier le rapport nécessité/coût.

Nous ne terminerons pas sans rappeler que, faute de ce type de couverture, et en cas de problème judiciaire pénal, il s'indique pour le conseiller en prévention (S.I.P.P.) de choisir un avocat différent de celui de l'employeur, même si celui-ci assure gratuitement la défense de l'intéressé... une opposition d'intérêt pouvant toujours survenir !

Jurisprudence

Cour de Cassation : chef de sécurité mis hors cause

Il y a quelques années, avait tendance à se développer une certaine psychose du "risque de responsabilité des chefs de service de sécurité". Nous n'en sommes plus là, heureusement, puisque les spécialistes du droit de la sécurité sont unanimes : le chef de service de sécurité reçoit de la loi une mission de conseil (dépistage, analyse, "reporting", conseil, animation en sus de quelques tâches administratives) et n'est donc pas particulièrement exposé à des risques de responsabilité pénale. Encore moins civile.

L'idée correcte qu'on se fait enfin de la question peut d'ailleurs irriter quelque patron ou cadre d'entreprise : "il n'est responsable de rien" entend-on parfois dire. Ce qui est également faux, bien entendu. Tout individu est responsable de ses actes et peut donc encourir une responsabilité de ce fait. Ce qui est vrai, c'est que le chef de service de sécurité n'est pas particulièrement exposé à une responsabilité du fait de ses fonctions légales. Beaucoup moins qu'un cadre "en ligne" puisqu'il est placé dans un rôle de conseil et non de décision.

Notre confrère "V.D.V.H.B.-Nieuwsbrief", la newsletter de l'association des chefs de service de sécurité du Nord du pays, s'est fait l'écho des déboires judiciaires d'un de ses membres. Une affaire très préoccupante qui est montée jusqu'en cassation, s'il vous plaît ! Passons-la en revue.

Accident du travail

Un accident du travail se produit en 1988 sur un chantier : il s'agit de la chute d'un travailleur entraînant des conséquences sérieuses. Il est clair qu'une série d'infractions aux règles de sécurité sont commises au niveau p.ex. des échafaudages (loués) utilisés. Les freins de roulettes notamment ne fonctionnaient pas correctement. Le montage-même, l'absence de main courante et bien d'autres reproches peuvent être énumérés.

Le chef du service de sécurité est averti du sinistre et est le premier "responsable" à arriver sur le chantier. Il est aussitôt interrogé par les autorités de police et amené à faire une déposition.

Une procédure douloureuse devant le Tribunal correctionnel

Une procédure judiciaire s'ensuit à charge du chef d'équipe ayant réclamé l'échafaudage en cause, à charge du chef de chantier qui a émis la commande de location de l'engin ainsi qu'à charge de l'administrateur délégué de la firme de location du matériel en question. Les employeurs respectifs des uns et des autres sont bien sûr cités comme civillement responsables. Mais le plus surprenant réside dans les poursuites à charge du service de sécurité de l'entreprise occupant la victime.

Malgré les arguments avancés par le chef de sécurité quant au contenu de ses fonctions, le Tribunal correctionnel le condamne en décembre 1990 pour coups et blessures involontaires (n'a pas veillé de manière efficace à l'application des principes du R.G.P.T.) ainsi que pour non-respect du R.G.P.T. Quant aux autres prévenus, ils ne sont condamnés que sur base d'infractions au R.G.P.T. (art. 434 et suivants relatifs aux échafaudages).

Il s'agit d'amendes pécuniaires.

Procédure d'appel

La Cour d'Appel confirme en décembre 1991 que les infractions sont établies à charge des personnes précitées du fait qu'elles exerçaient une fonction hiérarchique et qu'elles devaient, de ce fait, veiller à ce que le matériel mis à disposition des travailleurs soit conforme au R.G.P.T.

Pour la Cour d'Appel, la déclaration suivante du chef de sécurité selon laquelle "en tant que chef du service sécurité, j'ai été prévenu par téléphone de la survenance d'un accident du travail" suffit à établir l'existence d'une fonction hiérarchique dans son chef !

Les peines prononcées au niveau correctionnel sont confirmées.

En cassation

Fort heureusement, la Cour de Cassation, notre juridiction suprême devant laquelle un pourvoi est introduit par le chef de sécurité, analyse le problème tout autrement. Par son arrêt du 21/09/1993, celle-ci casse la décision de la Cour d'Appel (pour ce qui concerne le seul chef du service de sécurité) du fait :

- *Que le chef du service de sécurité exerce, en vertu du R.G.P.T., ses missions en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs et que dès lors il ne peut pas en être déduit qu'il exerce une fonction hiérarchique.*
- *Qu'il n'est pas établi dans l'affaire en question que le chef du service de sécurité ait commis une infraction aux missions qu'il reçoit de l'art. 835 du R.G.P.T.*
- *Que le chef du service de sécurité n'est aucunement employeur, préposé ou mandataire, seules personnes auxquelles les sanctions sont applicables.*
- *Que l'arrêt incriminé n'établit pas quel défaut de prévoyance ou de précaution le chef du service de sécurité aurait commis en dehors du non-respect de dispositions du R.G.P.T.*

L'arrêt de la Cour d'Appel garde son caractère définitif pour les autres prévenus.

Renvoi devant la Cour d'Appel de Bruxelles

La Cour de Cassation - qui ne connaît que du droit et pas du fond des dossiers - renvoie toujours une affaire dans laquelle elle a cassé un arrêt ou un jugement devant une autre Cour d'Appel que celle qui a statué originellement. Cette Cour d'Appel de renvoi est chargée de trancher le litige au fond.

Le chef de sécurité est mis hors cause par cette juridiction en avril 1995 du fait :

- *Qu'il n'est pas établi qu'il ait commis une imprudence ayant causé des coups et blessures.*
- *Que le défaut de prévoyance ou de précaution qui est à l'origine de l'accident, est totalement étranger à la fonction de chef de service de sécurité exercée par la personne qui s'est pourvue en Cassation.*
- *Que l'exercice de la fonction de chef de service de sécurité n'implique nullement que la personne concernée exerce de ce fait une fonction hiérarchique et qu'il n'est pas prouvé, qu'au moment de l'accident, ce chef de service de sécurité était chargé d'une fonction de surveillance.*
- *Qu'il n'est pas établi que le chef de service de sécurité ait commis une infraction au R.G.P.T.*

Conclusion

Cette affaire se présentait mal pour les chefs du service de sécurité, dont plusieurs juridictions pénales ont confondu la fonction avec une mission hiérarchique.

La Cour de Cassation a, fort heureusement, remis les choses en place et nous permet donc une fois de plus de confirmer ce que nous avons toujours écrit dans ces colonnes :

- *Le chef de service de sécurité ne fait pas partie de la ligne hiérarchique.*
- *Il a une fonction de conseil et non de décideur.*
- *Il n'est pas spécifiquement visé par un risque particulier de responsabilité professionnelle du fait de ses fonctions.*
- *Il ne peut en tout cas pas être condamné pour infraction au R.G.P.T., ce type d'infraction étant réservée à l'employeur, à ses délégués de direction ("préposés") et à ses mandataires.*

La V.D.V.H.B. fera paraître bientôt un article d'analyse approfondie de cette affaire dans son périodique "Veiligheidsnieuws".

(Source : V.D.V.H.B. - Nieuwsbrief 78 - juin 1995).