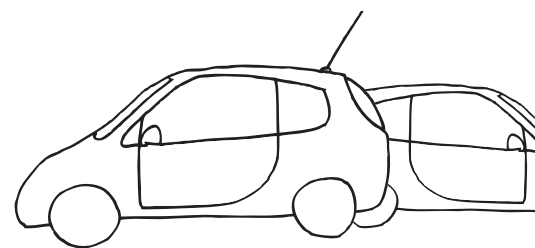
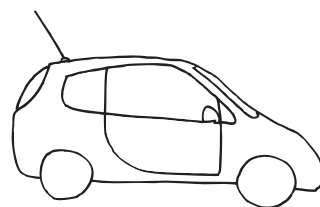
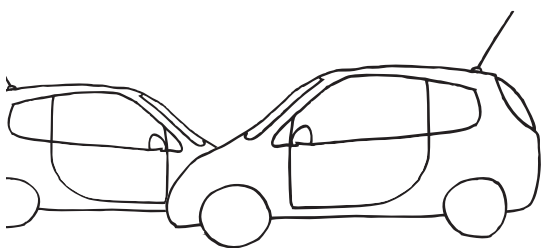

LE COVOITURAGE PROFESSIONNEL (TRAJET & MISSION) ET SES RESPONSABILITES

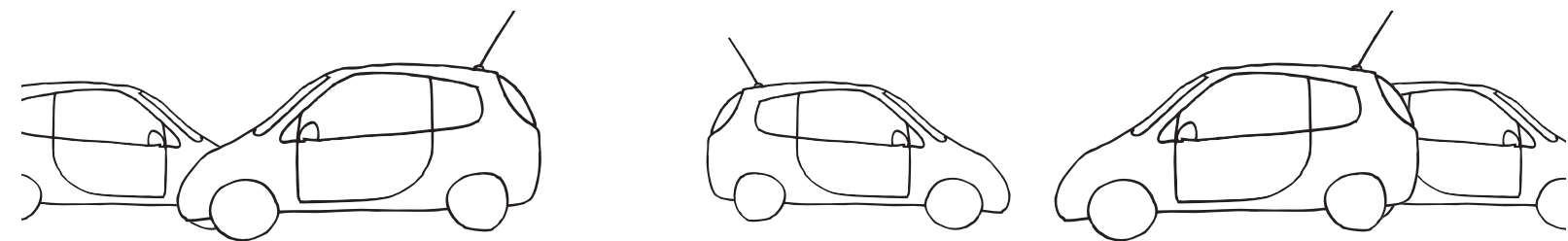


Guide à destination des entreprises et de leurs salariés
A destination des entreprises et des salariés



Covoiturage professionnel

Le contexte de l'étude.....	4
Le covoiturage en quelques mots.....	5
Le covoiturage oui, mais pourquoi ?.....	6
Les obstacles à surmonter.....	8
Les responsabilités générales de sécurité.....	9
Les responsabilités en cas d'accident.....	11
Des préconisations quant à la pratique du covoiturage.....	13
Rappel quant à la déclaration de l'accident de trajet ou de l'accident de travail et les droits de la victime.....	14



Covoiturage professionnel

Le contexte de l'étude

QUELQUES CHIFFRES DE SINISTRALITÉ

En 2011, dans les régions Nord - Pas-de-Calais et Picardie, 10% des AT (accidents du travail) avec arrêt et 38% des Accidents du Travail mortels sont des accidents de trajet.

Sur les routes de nos régions et dans le cadre du travail, 19 accidents avec arrêt faisant 22 blessés, 8 personnes hospitalisées pour chaque journée de travail et 1 mort tous les 9 jours sont à déplorer... La route est la première cause de mortalité au travail avec 49%.

LE COVOITURAGE

Bien que considéré comme une nouvelle pratique, le covoiturage existe depuis déjà un bon nombre d'années. Aujourd'hui, il est encouragé par les gouvernements, en particulier dans un souci environnemental.

En effet, les changements climatiques poussent les dirigeants à mettre en place des politiques plus respectueuses de l'environnement, notamment par la promotion de déplacements plus économes en émission de CO₂, dont le covoiturage.

Les usagers n'ont pas attendu l'investissement du gouvernement pour se mettre à ce mode de déplacement. Les économies réalisées grâce au covoiturage ont déjà fait des adeptes.

Le covoiturage est également repris comme proposition dans le livre blanc* "prévenir le risque trajet domicile-travail" édité par la Cnamts, en encourageant les entreprises à avoir un rôle facilitateur dans la mise en place d'un covoiturage en sécurité pour les déplacements domicile-travail.

Alors même qu'aucune définition n'a été validée légalement, le terme « covoiturage » est employé dans différents codes notamment le code de Sécurité sociale, le code des transports, le code général des collectivités territoriales ou encore le code de l'environnement. Il est également repris dans différentes lois dont la loi Grenelle de l'environnement de 2007. Plus récemment, ce sont les plans de protection de l'atmosphère, qui ont pour objectif d'améliorer la qualité de l'air, qui promeuvent l'utilisation du covoiturage dans les entreprises.

Malgré ces nombreuses incitations, le covoiturage reste une pratique marginale.

Jusqu'ici, il n'existe pas de réponse claire aux questions de responsabilités en cas d'accident notamment lorsque celui-ci s'inscrit dans le cadre professionnel.

Pour rappel :

L'accident de trajet est l'accident qui s'est produit sur l'itinéraire protégé pendant le trajet aller-retour entre le lieu de travail et la résidence du salarié, ou entre le lieu de travail et le lieu de restauration habituel. Lorsque dans le cadre d'un covoiturage un détour est effectué, la Sécurité sociale couvre ce détour au titre de l'accident de trajet et il est pris en charge en tant que tel.

L'accident de mission est l'accident qui s'est produit pendant un déplacement ou une mission pendant lequel le salarié est sous la subordination de l'employeur. Il est qualifié d'accident de travail et est indemnisé comme tel par la Sécurité sociale.

* téléchargeable sur www.risquesprofessionnels-ameli.fr

Le covoiturage en quelques mots

DÉFINITION DU COVOITURAGE

Il n'existe pour le moment aucune définition légale du covoiturage. Néanmoins, le 07 juin 2013 a été déposé en première lecture à l'Assemblée nationale un projet de loi dans lequel figure un article dédié à la définition :

Art L.1231-15 du code des transports :

« Le covoiturage est l'utilisation en commun d'un véhicule terrestre à moteur par un conducteur non professionnel et un ou plusieurs passagers majeurs pour un trajet commun [...] »

TYPES D'UTILISATION DU COVOITURAGE

Il existe deux types d'utilisation du covoiturage :

- utilisation à tour de rôle de son propre véhicule ;
- utilisation d'un seul véhicule et partage des frais.

RÔLE DE L'ASSURANCE AUTOMOBILE DANS LE COVOITURAGE

Il est important de déclarer le covoiturage à son assurance. En effet, il est prévu par le code des assurances que l'assuré doit prévenir la compagnie d'un changement qui aurait pour conséquence d'aggraver ou de créer des risques¹.

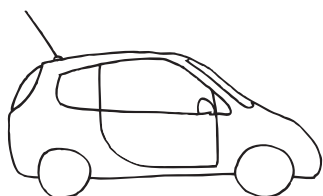
De plus, cela permet de vérifier que le risque dégagé par la pratique est couvert. Car, en cas d'accident, la réparation des dommages matériels et corporels se fait par l'assurance automobile au titre de la garantie obligatoire de responsabilité civile².

PLUS PARTICULIÈREMENT, L'UTILISATION DU COVOITURAGE EN ENTREPRISE

Le covoiturage s'utilise soit dans le cadre du trajet domicile-travail, dit covoiturage régulier, soit dans le cadre de la mission en cas de déplacement de deux ou plusieurs salariés dans un seul véhicule afin de satisfaire l'exercice de leur activité.

¹ Article L.113-2 du code des assurances

² Covoiturage et assurances, quels risques en cas d'accident ? A. LITCHER, mars 2011, www.creditagricole.fr



Le covoiturage oui, mais pourquoi ?

LE COVOITURAGE VU DU CÔTÉ SALARIÉ

- **La première motivation relève du domaine économique**

Le covoiturage sous-entend le partage des frais, un avantage non négligeable au vu de la conjoncture actuelle et notamment de la hausse du prix du carburant.

De plus, des études ont démontré que sur certains trajets, le covoiturage reviendrait deux fois moins cher que le bus et trois fois moins cher que le train.

- **Le fait de covoiturer engendre une réduction du nombre de véhicules**

En effet, réduire le nombre de véhicules sur les voies de circulation permet de désengorger les routes et d'améliorer les conditions de circulation en évitant les embouteillages. Cela permet également de passer moins de temps sur la route.

- **Pouvoir se relayer sur les trajets longue distance**

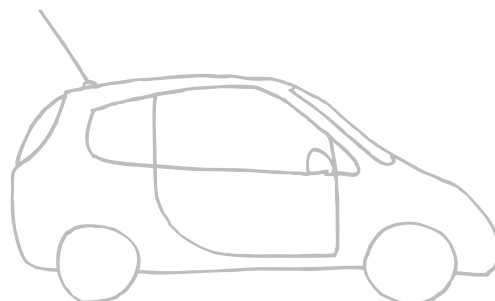
Le plus souvent en trajet mission, la présence de covoitureurs va permettre au conducteur de se reposer grâce à un système de relais. Ainsi, le risque de fatigue au volant diminue (tout comme le risque d'accident) et les employés sont en meilleure forme à leur arrivée.

- **Avoir des facilités de stationnement**

L'utilisation d'un même véhicule par plusieurs personnes permet, outre le désengorgement des voies publiques, celui des parkings. Il est devenu très compliqué pour les entreprises de proposer une place de parking à tous les salariés. Le covoiturage va faciliter le stationnement des employés.

- **Le lien social**

Le partage d'un véhicule entraîne une certaine convivialité entre collègues qui travaillent dans une même entreprise ou sur une même zone d'activité.



Covoiturage professionnel

LE COVOITURAGE VU DU CÔTÉ DES ENTREPRISES

Avantages

- **Il permet d'avoir moins de voitures engagées sur les routes et ainsi de diminuer le risque routier**

Moins de fatigue lors des trajets longue distance
Moins de trafic

- **Le covoiturage permet de remplir son obligation légale de réduction d'émission de gaz à effet de serre (GES)**

La loi Grenelle de 2007 a mis à la charge de l'employeur une obligation de réduction d'émission de GES de 20% d'ici 2020. Le covoiturage peut permettre d'agir dans ce sens.

- **Il permet de réduire les frais de transports**

Il est moins coûteux de faire déplacer une seule voiture avec plusieurs occupants que plusieurs voitures.

- **Amélioration de son image de marque**

L'action en faveur de l'environnement peut contribuer à son image de marque.

Exemples d'incitations mises en place par des entreprises pour le covoiturage trajet domicile-travail

Certaines entreprises favorisent le covoiturage par la mise en place de dispositifs incitatifs dont certains sont cités en exemple ci-dessous :

- Mise à disposition de **places de parking réservées**.
- **Garantie de retour** : prise en charge par l'entreprise du retour au domicile en cas d'impossibilité de retour d'un covoitureur lorsque le chauffeur est retenu pour raisons professionnelles. *Ex : prise en charge des frais de taxi ou de transports en commun.*
- **Prise en charge à 50% d'un abonnement** à un service de covoiturage.
- **Gratification financière**.
- **Bonification** via attribution de points en échange de quoi le salarié obtient une carte cadeau.
- **Rencontres covoiturage** sous forme de rencontres demi-journée ou juste petit-déjeuner entre covoitureurs.

Covoiturage professionnel

Les obstacles à surmonter

LES RETICENCES SONT NOMBREUSES ET CONCERNENT ESSENTIELLEMENT LE TRAJET DOMICILE-TRAVAIL :

- Dépendance par rapport à autrui au niveau des horaires d'arrivée et de départ de l'entreprise
- Flexibilité des horaires rendant impossible la mise en place du covoiturage
- Existence d'impératifs liés à la vie personnelle du salarié comme par exemple la récupération des enfants à l'école. Cela peut créer un détour sur le parcours et donc engendrer une perte de temps pour le passager
- Restrictions de la liberté dans l'espace clos de la voiture

IMPRECISION CONCERNANT LA QUESTION DE LA RESPONSABILITE

Au-delà de ces réticences, l'une des plus grandes questions reste celle de la responsabilité. Dans un monde où la judiciarisation devient de plus en plus importante, elle constitue le frein majeur à son développement. Seuls trois arrêts concernent la pratique du covoiturage sans répondre à la question de la responsabilité.

Sur le **covoiturage**, l'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation en date du 08 janvier 1975 est très clair. Il pose le principe selon lequel l'accident qui s'est produit dans le cadre d'un covoiturage domicile-travail est un accident de trajet :

« Constitue un accident de trajet l'accident survenu à un salarié au moment ou, venant, après son travail de nuit, de déposer chez lui un camarade, il continuait sa route vers son domicile situé dans une autre localité, même si le trajet le plus direct entre le lieu du travail et ce domicile permettait d'éviter le lieu de l'accident [...] »

Quelques années plus tard, la Chambre sociale de la Cour de cassation est de nouveau intervenue sur une question liée à cette pratique. Elle décide ainsi qu'en cas d'accident survenu lors d'un **détour, qui n'est pas dicté par l'intérêt personnel mais est en relation direct avec l'emploi**, celui-ci est un accident de trajet :

« Les juges du fond ont pu estimer que le détour, lors duquel X avait été blessé "n'était pas dicté par l'intérêt personnel et n'était pas indépendant de l'emploi, mais au contraire, en relation directe avec celui-ci" » .

Plus récemment, la Chambre commerciale de la Cour de cassation a rendu un arrêt en date du 12 mars 2013 sur l'organisation de l'activité de covoiturage . Ainsi, il a été décidé que des salariés effectuant du **covoiturage en pratiquant le partage des frais ne constituait pas une concurrence déloyale à l'égard de l'entreprise de transports publics**. Il est important d'insister sur le fait que les salariés en covoiturage ne doivent tirer **aucun bénéfice financier supplémentaire au partage des frais** pour que leur activité reste licite.

Les responsabilités générales de sécurité autant dans le cadre de la mission que du trajet

DU CÔTÉ DE L'EMPLOYEUR :

Obligation de résultat en matière de sécurité (Article L.4121-1 et suivants du code du travail).

Depuis 2002, l'obligation de sécurité de l'employeur n'est plus une obligation de moyen mais bien une obligation de résultat. Tout manquement peut donc mettre en cause sa responsabilité au titre de la faute inexcusable.

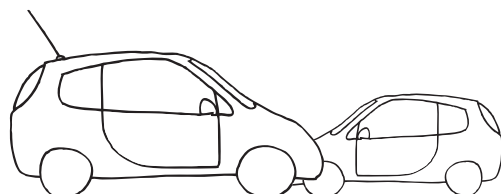
Ainsi, l'employeur doit remplir un certain nombre d'obligations dont celle d'évaluer les risques. Cette évaluation va lui permettre d'identifier les risques présents dans l'entreprise afin de mettre en place des actions de prévention dont l'objectif est de garantir une protection efficace de la santé et la sécurité de ses travailleurs.

Pour ce faire, l'employeur procède à une évaluation des risques qu'il consigne dans un document dit document unique. Ce dernier fait l'objet d'une mise à jour annuelle et dès l'instant qu'un changement d'organisation ou qu'une décision d'aménagement est susceptible d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des travailleurs. Ce document doit être mis à la disposition de chacun.

Outre l'obligation d'évaluer les risques, l'employeur a à sa charge une obligation de formation à la sécurité pour les salariés (Art. L.4141-2 CT) mais également une obligation d'information à l'égard des nouveaux embauchés portant sur les risques auxquels ils peuvent être exposés à l'occasion de l'exercice de l'activité (Art. L4141-1 CT).

Le covoiturage, faisant partie du risque routier, doit impérativement figurer dans le document unique d'évaluation des risques afin que l'employeur puisse mettre en place des actions de prévention. Ce document doit rester à la disposition de chacun.

En cas de manquement, l'employeur risque d'engager sa responsabilité pénale.



Covoiturage professionnel

DU CÔTÉ DU SALARIÉ :

Obligation en matière de santé et de sécurité.

De leur côté, les travailleurs doivent également veiller à leur santé et leur sécurité ainsi qu'à celles des autres salariés concernés par leur activité.

Ainsi, en vertu du code du travail, le salarié ne doit pas créer de situation à risque pour sa santé et sa sécurité mais également pour celles des autres.

Dans le cadre du covoiturage cela peut être traduit par un salarié qui en raison de son état de fatigue va préférer ne pas prendre le volant, pour garantir sa sécurité et celle de la personne qui l'accompagne.

Il est également à noter que le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) joue un rôle important en matière de protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs ainsi que dans l'amélioration de leurs conditions de travail.

Le CHSCT contribue à l'évaluation des risques professionnels. Il peut également proposer des actions de prévention (Art. L4612-3 du CT) qui peuvent être refusées par l'employeur, qui devra néanmoins motiver son refus. Il peut encore mener des inspections et des enquêtes dans le but de vérifier que les prescriptions sont suivies d'effets. Ainsi, il procède à des inspections régulières, au nombre de 4 par an (Art. L4612-4 du CT) et à des enquêtes en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (Art. L4612-5 du CT).

Le CHSCT devra être obligatoirement informé et consulté sur la mise en place du covoiturage au sein de l'entreprise. Il pourra alors proposer des actions de prévention comme par exemple des stages de conduite.

Les responsabilités en cas d'accident

De manière générale, en cas d'accident de la route, la loi BADINTER n°85-677 du 5 juillet 1985 attenant à l'amélioration de la situation des victimes d'accidents de la circulation et à l'accélération des procédures d'indemnisation a vocation à s'appliquer. Pour cela il faut qu'un véhicule terrestre à moteur soit impliqué dans un accident de la circulation. La loi fournit un régime indépendant et exclusif du droit commun dans lequel il n'est pas obligatoire de faire la preuve d'une faute.

En matière de responsabilité, d'un point de vue **civil**, il faut se référer aux articles 1147 et suivants du code civil pour la responsabilité contractuelle et 1382 et suivants du même code pour la responsabilité délictuelle. L'action devant les juridictions civiles vise à obtenir la réparation du dommage, elle donne donc **droit aux versements de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi**.

D'un point de vue du droit **pénal**, en cas d'accident de la circulation en relation avec le travail (que cela soit en mission ou en trajet domicile-travail), les articles 221-6-1, 222-19-1 et 223-1 ont vocation à s'appliquer. L'action pénale vise à obtenir la **condamnation de la personne ayant commis le dommage**.

D'un point de vue de la **Sécurité sociale**, il faut distinguer si l'accident se produit sur le trajet domicile-travail ou dans le cadre de la mission. Dans le premier cas, l'employeur cotise sous la forme d'un forfait, le risque étant mutualisé entre les entreprises. Dans le second cas, la qualification de l'accident étant celle de l'accident de travail, celui-ci peut impacter la cotisation accident du travail/maladie professionnelle de l'employeur auprès de la Sécurité sociale selon les règles de tarification en vigueur.

Il est important de rappeler que dans le cadre du covoiturage la responsabilité du conducteur est la même dans le cadre professionnel que dans le cadre privé. Le conducteur se doit de respecter le code de la route.

1. Responsabilité lors de trajet domicile-travail : c'est le régime d'indemnisation de l'accident de trajet qui s'applique.

Pour le conducteur

Responsabilité civile :

➔ Application du régime d'indemnisation en cas d'accident de la loi BADINTER : Remboursement intégral des dommages matériels en fonction des responsabilités établies et des garanties du contrat dans la limite de ce qui a été indemnisé par la Sécurité sociale. Les dommages corporels des passagers sont indemnisés dans leur totalité par l'assurance du véhicule au titre de la garantie obligatoire de responsabilité civile sauf faute inexcusable de la part du passager⁶.

Responsabilité pénale :

➔ Il sera également possible de rechercher la condamnation du conducteur sur le terrain du droit pénal selon les articles précités. La condamnation peut aller d'un an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende jusqu'à 7 ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende.

Responsabilité Sécurité sociale :

➔ La Sécurité sociale peut exercer un recours contre tiers et ainsi obtenir le remboursement des frais avancés à la victime (indemnités journalières, prise en charge à 100% des soins) et ce par l'assurance du conducteur.

⁶Le covoiturage dynamique : étude préalable avant expérimentation, février 2009, CERTU

Covoiturage professionnel

Il est important de noter qu'en matière d'accident de trajet, la faute inexcusable de l'employeur ne peut être engagée. Au niveau de la cotisation sociale auprès des organismes de Sécurité sociale, il n'y aura pas de majoration ou de minoration car l'employeur paie un forfait concernant les accidents de trajets.

2. Responsabilité lors de la mission : l'accident est considéré comme un accident de travail.

Pour le conducteur : Lors de la mission, la qualification d'accident de travail intervient rapidement et c'est l'employeur qui est responsable au titre de la Sécurité sociale.

Responsabilité civile :

→ Application du régime d'indemnisation en cas d'accident de la loi BADINTER s'il est considéré qu'elle est seule apte à régir les accidents de la circulation.

Remboursement intégral des dommages matériels en fonction des responsabilités établies et des garanties du contrat dans la limite de ce qui a été indemnisé par la Sécurité sociale. Les dommages corporels des passagers sont indemnisés dans leur totalité par l'assurance du véhicule au titre de la garantie obligatoire de responsabilité civile sauf faute inexcusable de la part du passager.

Responsabilité pénale :

→ Il est possible de rechercher la condamnation du conducteur sur le terrain du droit pénal selon les articles 221-6-1, 222-19-1 et 223-1 du code pénal.

Responsabilité Sécurité sociale :

→ La Sécurité sociale peut exercer un recours contre tiers et ainsi obtenir le remboursement des frais avancés à la victime (indemnités journalières, prise en charge à 100% des soins) et ce par l'assurance du conducteur.

En l'absence de faute du conducteur, c'est la responsabilité de l'employeur qui joue.

L'employeur : est débiteur d'une obligation de prévention du risque mission. Si aucun document unique d'évaluation des risques n'est fait, il est possible de retenir contre lui une faute inexcusable et donc d'engager sa responsabilité pénale. Pour rappel la faute inexcusable se définit comme la conscience de l'existence d'un danger et l'absence d'action de la part de l'employeur pour y mettre fin ou au moins le réduire. Si elle est reconnue, l'employeur doit une majoration de rente à la victime ou ses ayants-droit. Elle peut être cumulée avec la loi BADINTER.

Responsabilité pénale :

→ Il est possible de rechercher la condamnation de l'employeur sur le terrain du droit pénal en cas de faute inexcusable.

Responsabilité civile :

→ Il est possible de rechercher la responsabilité de l'employeur sur le fondement de l'article 1384 alinéa 5 du code civil¹¹.

Responsabilité Sécurité sociale :

→ Augmentation de la cotisation AT/MP selon les règles de tarification en vigueur.

⁷ Cour de cassation, 2ème chambre civile, 8 juillet 2010, n° 09-16180

⁸ Le covoiturage dynamique : étude préalable avant expérimentation, février 2009, CERTU

⁹ La loi BADINTER n'exclut pas le recours fondé sur la faute inexcusable de l'employeur, Revue Lamy Droit civil, 2012

¹⁰ Accident routier du travail : cumul des régimes d'indemnisation complémentaire commentaire de Cass.civ 2°, 12 juillet 2012, S. HOCQUET-BERG, Droit social 2012, p.963

¹¹ La responsabilité après un accident de circulation en mission quelle responsabilité pour le chef d'entreprise et pour le conducteur ? 6 Octobre 2004, Le Procureur de la République Parquet de Mont de Marsan

Covoiturage professionnel

Des préconisations quant à la pratique du covoiturage

Dans le cadre du trajet et de la mission :

- ✓ **Le conducteur doit respecter le code de la route dans le cadre du covoiturage.** Il s'agit des mêmes obligations que lorsqu'il conduit seul.
- ✓ **Aucune communication ne doit être passée en voiture par le conducteur** (y compris en kit mains libres ou Bluetooth).
En cas d'accident, la gendarmerie peut rechercher l'historique des appels et vérifier que le conducteur n'était pas en ligne au moment de l'accident. L'utilisation du kit mains libres ne changera rien à la responsabilité du conducteur s'il s'avère qu'il était en communication.
- ✓ Avant de prendre la route, il est important de **vérifier l'état du véhicule**. Cette obligation pèse à la fois sur l'employeur lors de la mission (suivi régulier du véhicule, maintenance du véhicule) mais également sur les salariés qui vont occuper le véhicule lors des différents trajets (pneumatiques, éléments de sécurité, etc.)
- ✓ Le conducteur doit être **apte à prendre le volant** (état de santé, fatigue, médicaments, etc.)
- ✓ Si l'entreprise organise le covoiturage, elle doit préalablement **se renseigner auprès de son assureur que la couverture de cette activité est bien prise en charge**.
- ✓ Tous les acteurs du covoiturage (passager, entreprise) doivent s'assurer que le conducteur est **bien en possession du permis de conduire et de la validité de son assurance**.

Dans le cadre du trajet :

- ✓ Dans le cadre du trajet domicile-travail, l'entreprise peut soit organiser le covoiturage soit faire une simple mise en relation. **Dans l'hypothèse où elle l'organise, sa responsabilité pourra être engagée en cas d'accident¹².**
- ✓ Pour les trajets domicile-travail, il faut **déclarer la pratique du covoiturage** afin de vérifier que le risque est couvert par l'assurance automobile.

¹² Livre blanc, Prévenir le risque domicile-travail, février 2012, CNAM-TS

Rappel quant à la déclaration de l'accident de trajet ou l'accident de travail et les droits de la victime

S'agissant de la déclaration de l'accident, le salarié victime doit informer son employeur dans un délai de 24 heures que cela soit un accident de travail ou un accident de trajet. L'employeur doit ensuite dans un délai de 48 heures déclarer l'accident à la Caisse primaire d'assurance maladie (Cpam).

Sans aucun délai de carence, le salarié victime reçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale en cas d'arrêt de travail. Un complément est versé par l'employeur. Sa prise en charge se fait à 100% pour ce qui est notamment des frais médicaux, chirurgicaux et pharmaceutiques.

Dans l'hypothèse où l'on fixe un taux d'incapacité totale ou partielle pour le salarié victime, une rente ou une indemnité en capital lui est versé. En cas de décès, une rente est accordée aux ayants-droit.

Dans le cadre d'un accident du travail, une protection particulière est accordée au salarié victime en matière de licenciement. Ainsi, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à l'accident, l'employeur ne pourra pas licencier son salarié. En outre, si une inaptitude est constatée par le médecin du travail à l'issue de l'arrêt de travail, il existe à l'égard de l'employeur une obligation de reclassement. Si le reclassement s'avère impossible, l'employeur devra verser une indemnité de licenciement majorée.

Pour l'accident de trajet, le salarié victime ne bénéficie d'aucune protection particulière. Cependant, conformément aux règles de droit commun, l'employeur ne peut licencier un salarié pour un motif lié à son état de santé.

Detail des articles des codes

Articles	Détails
Article L.451-1 du Code de la Sécurité sociale	Il est possible d'intenter une action contre l'employeur au titre de la faute inexcusable pour obtenir une indemnisation supplémentaire.
Article 221-6 du Code Pénal	En cas d'homicides ou blessures involontaires, s'il y a un décès, condamnation possible à une amende pouvant aller jusqu'à 45 000 € d'amende et 3 ans d'emprisonnement.
Article 222-19 du Code Pénal	Si les blessures ont causé une incapacité de travail supérieure à 3 mois, condamnation possible à une amende pouvant aller jusqu'à 30 000 € d'amende et 2 ans d'emprisonnement.
Article R.625-2 du Code Pénal	Si les blessures ont causé une incapacité de travail inférieure à 3 mois, condamnation possible à une contravention de 5 ^{ème} classe.
Article 223-1 du Code Pénal	Sanction de la mise en danger de la vie d'autrui.
Article 220-20 du Code Pénal	Alourdissement de peine en cas d'aggravation de la faute et récidive.
Articles 1382 et 1384 du Code Civil	Responsabilité délictuelle ou quasi-délictuelle.
Article 1384 alinéa 5 du Code Civil	Responsabilité civile de l'employeur lorsqu'un préposé commet une faute alors qu'il a agi dans le cadre de ses fonctions.



Direction de la Santé au Travail, des Risques
Professionnels et de l'Accompagnement Social

11 allée Vauban - VILLENEUVE D'ASCQ CEDEX
www.carsat-nordpicardie.fr
tél. 0 821 10 59 60

Réalisé par le pôle Actions Transversales et Mary HABCHI, Stagiaire
Contact : contactprevention@carsat-nordpicardie.fr