



LUXEMBOURG

Presse et Information

**COMMUNIQUÉ DE PRESSE n° 41/07**

14 juin 2007

Arrêt de la Cour dans l'affaire C-127/05

*Commission des Communautés européennes / Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*

**LA COUR REJETTE LE RECOURS DE LA COMMISSION CONTRE LA CLAUSE  
« RAISONNABLEMENT PRATICABLE » CONTENUE DANS LA LÉGISLATION  
BRITANNIQUE SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS**

*La Commission n'a pas démontré à suffisance de droit que ladite clause limite, en méconnaissance des dispositions de la directive sur la sécurité et la santé des travailleurs, la responsabilité des employeurs et l'obligation qui leur incombe de garantir la sécurité et la santé des travailleurs.*

Une directive communautaire concernant la santé et la sécurité des travailleurs<sup>1</sup> prévoit que l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. Par dérogation à cette règle, les États membres peuvent prévoir l'exclusion ou la diminution de la responsabilité des employeurs pour « des faits dus à des circonstances qui sont étrangères à ces derniers, anormales et imprévisibles, ou à des événements exceptionnels, dont les conséquences n'auraient pu être évitées malgré toute la diligence déployée ».

Au Royaume-Uni, la santé et la sécurité des travailleurs sont réglementées par le Health and Safety at Work Act 1974. Selon cette législation, chaque employeur doit assurer la santé, la sécurité et le bien-être de tous ses travailleurs au travail « pour autant que ce soit raisonnablement praticable ». Les violations de ces obligations sont pénalement sanctionnées.

Estimant que cette disposition n'est pas conforme à la directive, la Commission européenne a introduit un recours en manquement contre le Royaume-Uni. Elle soutient que la législation britannique permet à un employeur d'échapper à sa responsabilité s'il parvient à démontrer que l'adoption de mesures permettant de garantir la sécurité et la santé des travailleurs aurait été totalement disproportionnée, en termes de coûts, de temps ou de difficultés quelconques, par rapport au risque encouru. Or, selon la Commission, la seule dérogation possible à une telle responsabilité serait constituée par les cas expressément prévus à l'article 5, paragraphe 4, de la directive, disposition qui, en tant qu'exception au principe général de la responsabilité de l'employeur, est à interpréter de manière stricte.

<sup>1</sup> Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO L 183, p. 1).

## **La Cour rejette le recours introduit par la Commission.**

À titre liminaire, la Cour constate que la Commission critique la clause litigieuse non seulement en raison de son aptitude à instituer une limite à la responsabilité de l'employeur, mais également au regard de sa capacité à influencer sur l'étendue de l'obligation générale de sécurité incombant à l'employeur.

Concernant la responsabilité de l'employeur, la Cour relève que la Commission se fonde sur une interprétation de la directive de laquelle il ressort qu'une responsabilité sans faute, fût-elle civile ou pénale, pèse sur l'employeur. La Cour indique cependant qu'une telle lecture de la directive n'est fondée ni sur le libellé, ni sur les travaux préparatoires, ni sur l'économie de la directive. La Cour observe en outre que la Commission n'a pas démontré en quoi l'objectif de la directive ne saurait être atteint par d'autres moyens que par l'instauration d'un régime de responsabilité sans faute des employeurs. Elle en déduit que la Commission n'a pas démontré que, en excluant une forme de responsabilité sans faute, la clause litigieuse limite, en méconnaissance des dispositions de la directive, la responsabilité des employeurs.

En ce qui concerne l'influence de la clause sur l'étendue de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur, la Cour constate que la Commission n'a pas suffisamment précisé son interprétation du contenu de ladite obligation. Elle en déduit que la Commission n'a pas démontré en quoi la clause litigieuse, considérée à la lumière de la jurisprudence nationale, violerait les dispositions de la directive.

Par conséquent, **la Cour conclut que la Commission n'a pas démontré à suffisance de droit que**, en circonscrivant dans les limites de ce qui est raisonnablement praticable l'obligation pour l'employeur de garantir la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail, **le Royaume-Uni a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de la directive.**

*Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.*

*Langues disponibles : BG ES CS DE EL EN FR IT HU PT RO SK*

*Le texte intégral de l'arrêt se trouve sur le site Internet de la Cour*

*[Arrêt C-127/05](#)*

*Généralement il peut être consulté à partir de 12 heures CET le jour du prononcé.*

*Pour de plus amples informations, veuillez contacter Mme Marie-Christine Lecerf*

*Tél : (00352) 4303 3205 – Fax : (00352) 4303 3034*