

S'AGISSANT DU TRAUMATISME VICARIANT SOUS

L'ANGLE PENAL

Le traumatisme vicariant s'analyse comme une sorte de traumatisme secondaire touchant les personnes au contact d'individu souffrant d'un traumatisme.

Les professionnels au contact de ces personnes peuvent notamment en souffrir.

Quelles incidences sur le plan pénal, notamment, sur la responsabilité de l'employeur ?

Après avoir écarté les infractions volontaires, telles que les violences, qui nécessite de la part de l'employeur une volonté claire de commettre l'acte de violence, la mise en danger sera étudiée avant d'envisager la responsabilité contractuelle de l'employeur.

1) Sur l'impossible reconnaissance de l'infraction de mise en danger de la vie d'autrui

L'article 223-1 du Code pénal dispose que : « *Le fait d'exposer directement autrui à un **risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente** par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende* ».

Ainsi plusieurs conditions sont nécessaires à la caractérisation de cette infraction :

L'élément matériel nécessite la réunion de trois éléments :

- 1/ Un acte de commission ou d'omission pouvant entraîner la mort, une mutilation ou une infirmité permanente
- 2/ Ce risque doit être immédiat
- 3/ Un Lien de causalité entre l'acte ou l'omission avec le risque

L'élément moral de la mise en danger de la vie d'autrui s'attache quant à lui « *à la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement* ».

Cela suppose trois éléments :

- 1/ L'existence d'une obligation particulière et non d'une obligation générale
- 2/ L'obligation doit être relative à la prudence ou à la sécurité prévue par la loi ou le règlement
- 3/ La violation doit être manifestement délibérée

A. La difficile réunion des conditions de l'élément matériel de l'infraction

Dans le cas d'un traumatisme vicariant cet élément matériel fait défaut en plusieurs points :

1. Sur le risque de mort, de mutilation ou d'infirmité permanente

Un lien peut être fait sur point avec le suicide forcé, réprimé par l'article 222-33-2-1 du Code pénal issu de la loi du 20 juillet 2020.

Il est dans un premier temps envisageable de penser qu'un risque de mort pourrait être reconnu.

Le traumatisme vicariant peut notamment advenir à la suite de contact répétés avec une ou plusieurs personnes atteintes de traumatisme.

Aussi, cette répétition pourrait faire penser au harcèlement qui peut lui-même entraîner un suicide forcé.

Néanmoins, dans le cas qui nous occupe, le fait d'être au contact de personne souffrant de traumatisme est, pour les assistantes sociales notamment, lié à leur profession et non pas aux actions d'un ou plusieurs individus ayant la volonté d'harcèler.

De ce fait, ce parallèle se doit d'être écarté, la notion de harcèlement ne pouvant être retenue en l'espèce.

Bien qu'hypothétiquement envisageable, le risque de mort, de mutilation ou d'infirmité permanente est tellement infime qu'il semble improbable.

2. Sur l'immédiateté du risque

Si le risque de mort, de mutilation ou d'infirmité permanente venait à être caractérisé, encore faut-il qu'il soit immédiat.

Or, le principe du traumatisme vicariat nécessite souvent la répétition de situation traumatique pour les personnes au contact d'individu souffrant d'un traumatisme.

Dans ce cas, l'immédiateté du risque ne semble pouvoir être acquis puisque la répétition induit un temps long que la notion d'immédiateté ne peut entendre.

Dans le cas où le traumatisme vicariant est causé par une seule situation traumatique, la notion d'immédiateté pourrait être reconnue mais si et seulement s'il existe un risque virtuel de mort, de mutilation ou d'infirmité permanente.

Ce qui nous amène à la nécessité d'un lien de causalité.

3. Sur le lien de causalité certain

La mise en danger de la vie d'autrui nécessite la caractérisation d'un lien de causalité certain.

Dans le cas présent des assistantes sociales qui font face à des personnes traumatisées, est-ce que c'est réellement le contact avec les personnes souffrant de traumatisme qui entraîne un traumatisme vicariant ou leurs conditions de travail ?

Bien que le lien de causalité ne soit pas nécessairement unique, le traumatisme pourrait avoir pour origine les conditions de travail des assistantes sociales avant que cela soit dû au contact avec les personnes traumatisées, ce qui empêcherait la caractérisation d'un lien de causalité certain, et ainsi direct et immédiat.

Ainsi, l'élément matériel de la mise en danger de la vie d'autrui semble très difficilement caractérisable même s'il n'est pas impossible.

B. La difficile caractérisation de l'élément moral de la mise en danger de la vie d'autrui

L'élément moral de cette infraction nécessite l'existence d'une obligation particulière, de prudence ou de sécurité, prévue par la loi ou le règlement devant être manifestement violée.

Cet élément moral est l'un des plus difficile à prouver dans la matière pénale.

En effet, prouver que l'employeur notamment aurait eu la volonté de mettre en péril ses salariés en les laissant au contact de personnes traumatisées, alors même que cela fait partie intégrante de leur emploi, apparaît extrêmement complexe.

Pour conclure cette première partie, l'interprétation qui vient d'être faite du texte est extrêmement large et seul un magistrat pourrait reconnaître ou non l'existence de cette infraction dans le cas d'une salariée souffrant d'un traumatisme vicariant.

D'un point de vue pratique il apparaît impossible de reconnaître l'existence de cette infraction dans ce cas précis, notamment parce que cela fait partie des « *risques du métier* ».

2) Sur la possible reconnaissance de la responsabilité de l'employeur

L. 4121-1 du code du travail prévoit que : « *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, y compris ceux mentionnés à l'article [L. 4161-1](#);

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. »

Cet article dispose ainsi de l'obligation de l'employeur de protéger la sécurité de son salarié notamment s'agissant de sa santé physique et mentale.

Il semble que seule la responsabilité contractuelle de l'employeur puisse être invoquée.

En effet, l'employeur doit respecter l'article susmentionné puisqu'il est employeur.

Ainsi, en cas de manquement de sa part aux obligations de l'article 4121-1 du code du travail, sa responsabilité contractuelle pourrait être recherchée.