

Areva condamnée pour la mort d'un salarié d'une mine nigérienne : une décision en demi-teinte

Le tribunal des affaires de Sécurité sociale de Melun a considéré, le 11 mai dernier, que la société Areva NC (ci-après « Areva ») avait commis une faute inexcusable dans le cadre du décès de monsieur Venel, salarié de la société nigérienne Cominak.

Plus précisément, Areva, qui vient aux droits de la société Cogema, est actionnaire de la société Cominak (la compagnie minière d'Akouta) exploitant depuis 1974 la mine d'uranium d'Akokan, située dans le département d'Arli (Niger), ainsi qu'une usine de traitement du minerai.

Monsieur Venel avait travaillé de 1978 à 1985 pour la société Cominak. La maladie qu'il avait développée – et qui l'a emporté en 2009 – avait été reconnue par la Sécurité sociale en 2010 comme étant un cancer bronchopulmonaire radio-induit, maladie professionnelle inscrite au tableau n° 6. Cette pathologie résultait en effet de l'exposition prolongée du salarié aux poussières d'aluminium.

Alors que l'employeur « juridique » de monsieur Venel n'était pas attrait à la procédure, le tribunal de Melun a jugé qu'Areva, en sa qualité de « co-employeur », avait commis une faute inexcusable à l'origine de la maladie professionnelle de monsieur Venel.

Cette solution était loin d'être évidente, Areva renvoyant la responsabilité sur sa filiale nigérienne, seul employeur de monsieur Venel. « Comment le tribunal pourrait-il mener une procédure contre Areva qui n'est pas propriétaire ? », s'interrogeait en février dernier l'avocat d'Areva. « Nous sommes ici en droit nigérien et c'est l'État où la maladie a été contractée qui est concerné. »

Il convient donc de revenir sur les éléments retenus par le tribunal avant de s'interroger sur les réelles implications de cette décision.

I. L'EXTENSION DE LA NOTION DE TRAVAIL EN COMMUN

Les problèmes de droit qui étaient posés au tribunal par la société Areva étaient multiples :

- quelle loi appliquer : la loi française ou la loi nigérienne ? Areva se prévalait en effet de la loi du contrat de travail et du lieu de son exécution, la loi nigérienne, pour rejeter l'application de la législation française ;
- quel droit appliquer : le droit de la Sécurité sociale ou le droit des sociétés ?

Comment en effet déclarer Areva responsable d'une faute inexcusable alors que cette société :



Christine Carpentier,
Avocat au barreau
de Paris

« Le tribunal va passer outre les arguments basés sur le principe d'indépendance des personnes morales en fondant sa décision sur la notion de travail en commun. »

- n'était pas employeur de monsieur Venel ;
- ne venait pas aux droits de la société Cominak ;
- n'avait qu'une participation minoritaire dans cette même société ?

Il existe en droit des sociétés un principe d'indépendance des personnes morales, la notion de groupe de sociétés n'étant que très partiellement reconnue (droit fiscal, droit de la concurrence) et la confusion de sociétés n'étant que très limitativement admise. Areva n'ayant aucun lien ni avec la société Cominak ni avec monsieur Venel demandait en conséquence sa mise hors de cause de la procédure de faute inexcusable.

Le tribunal va passer outre ces arguments en fondant sa décision sur la notion de travail en commun.

En effet, l'application de l'article 454-1 du Code de la Sécurité sociale, qui prévoit qu'en cas de faute d'un tiers le salarié victime peut rechercher la responsabilité de ce dernier conformément au droit commun, a donné lieu à une abondante jurisprudence sur la notion de tiers par rapport à l'employeur. Notamment, la Cour de cassation a

refusé la qualité de tiers à l'employeur qui dirige un travail exécuté en commun avec l'employeur du salarié victime.

Le travail en commun est caractérisé lorsque les salariés de plusieurs entreprises, bien que se livrant à des tâches différentes, travaillent simultanément pour un objet et un intérêt communs, sous une direction unique. La direction unique implique une concertation préalable des représentants des entreprises concernées sur la façon d'accomplir la tâche déterminée.

En présence d'un travail en commun, la victime ne peut agir contre l'employeur sous la direction duquel elle a été placée que si elle démontre que celui-ci a commis une faute inexcusable. En l'espèce, le tribunal de Melun va donc s'appliquer à caractériser les critères de l'activité commune qui existait entre les sociétés Cominak et Areva.

Il rappelle notamment à cet égard que la société nigérienne Cominak :

- avait pour objet social l'exploitation du gisement d'uranium dont Areva était concessionnaire ;
- avait un établissement principal en France qui correspondait au siège social d'Areva ;
- était détenue à hauteur de 34 % par Areva.

Le tribunal retient qu'entre les sociétés Cominak et Areva, il existait :

- une identité d'objet social ;

- des actionnaires communs ;
- une adresse commune ;
- une identité d'activité ;
- l'exploitation d'un même site ;
- l'implication effective des deux sociétés dans l'exploitation de la mine d'Akokan.

Le tribunal en déduit que les sociétés Cominak et Areva poursuivaient « *en concertation simultanément, indivisiblement et durablement, une activité commune dans un intérêt commun, sous une autorité unique* ».

L'historique rappelé par le tribunal tente de caractériser la concertation préalable entre les deux sociétés s'agissant de l'organisation de cette activité commune, sans véritablement convaincre.

Au demeurant, il ressort des termes du jugement un mélange peu rigoureux entre des critères classiques du travail en commun et d'autres plus proches de la notion de confusion de sociétés, argument de la victime pour justifier son recours à l'encontre de la seule société Areva.

Le tribunal s'attache ensuite à déterminer quelle entité avait le réel pouvoir d'imposer les règles d'hygiène et de sécurité, d'en contrôler l'application et de mettre en œuvre des mesures de protection des salariés.

Il constate que ce pouvoir appartenait à Areva.

C'est notamment cette société qui avait souscrit un certain nombre d'engagements unilatéraux (signature d'un protocole d'accord avec le Sherpa (ONG) sur les maladies provoquées par les rayonnements ionisants) et pris des initiatives relatives à l'hygiène et à la sécurité (création d'un « Observatoire de la santé »). Il convient de noter à cet égard que le tribunal limite la portée de tels engagements unilatéraux non contraignants à la seule identification de la personne morale responsable. En revanche, il ne va pas jusqu'à leur reconnaître une force contraignante ; il aurait en effet pu saisir cette occasion pour constater que la violation de ces engagements caractérisait la faute inexcusable de l'employeur ou à tout le moins un de ses éléments constitutifs essentiels, à savoir la conscience du danger. Il ne l'a pas fait.

Quoi qu'il en soit le tribunal conclut sa démonstration en retenant qu'Areva était en réalité le coemployeur de monsieur Venel avec lequel il existait un véritable rapport de subordination.

La suite du jugement est beaucoup plus classique en matière de faute inexcusable. Le tribunal caractérise la conscience du danger d'Areva. Compte tenu notamment de la nature de ses activités, de son importance en tant qu'acteur essentiel de ce secteur d'activité, de ses moyens tant financiers qu'humains, cette société ne pouvait ignorer le risque auquel elle exposait monsieur Venel dans son établissement d'Akokan.

Le tribunal indique que c'était à Areva de mettre en œuvre les moyens et mesures de protection et de surveillance des lieux afin que soit évité ce type d'affectation professionnelle et qu'elle ne l'a pas fait. La faute inexcusable d'Areva est donc reconnue.

II. LES CONSÉQUENCES DE CE JUGEMENT

Ce jugement est innovant en ce qu'il retient la notion de travail en commun dans un contexte particulier de mère/filiale alors qu'elle est généralement utilisée dans le cadre de la réalisation de chantier momentané ou de travaux dans des locaux d'entreprise. Certes, il fait prévaloir le principe de réalité, mais au prix

d'une confusion de notions juridiques qui ne peut manquer d'interpeller. Ce jugement risque en conséquence d'introduire une instabilité juridique importante et peu souhaitable pour les groupes de sociétés, les critères notamment de la confusion de sociétés étant à ce stade trop imprécis pour permettre une application rigoureuse et incontestable.

S'agissant du droit applicable, le tribunal se contente de relever que le salarié avait la qualité d'assuré social et qu'en conséquence la réglementation française est applicable. Le droit du contrat de travail et du lieu de son exécution est donc exclu.

Il s'agit d'une application extensive du droit français et d'une avancée significative des droits des travailleurs bénéficiant de la qualité d'assuré social en France qui interviennent dans des pays ne bénéficiant pas d'une réelle réglementation en matière d'hygiène et de sécurité.

En revanche, en ce qui concerne les conséquences financières de la reconnaissance de la faute inexcusable, il convient de relever qu'Areva n'est pas condamnée à payer les sommes attribuées aux ayants droit de monsieur Venel.

Pour mémoire, en matière de faute inexcusable, la CPAM procède à l'avance des sommes auxquelles le salarié a droit suite à la condamnation de l'employeur et sollicite, dans le cadre d'une action récursoire, le remboursement de ces sommes auprès de l'employeur responsable.

En l'espèce, le tribunal interdit à la CPAM de récupérer cette somme sur Areva en indiquant que cette société n'est pas l'employeur juridique.

Ainsi, le droit des sociétés, oublié dans le cadre de la caractérisation de la qualité d'employeur, reprend ici tous ses droits.

Toutefois, on ne peut que relever la contradiction de la décision rendue sur ce point. En effet, l'employeur de monsieur Venel n'avait pas été attrait à la cause, la victime se prévalant d'une confusion entre Cominak et Areva. En déclarant son action recevable et bien fondée au seul endroit d'Areva, le tribunal considère implicitement qu'il existe une confusion entre les deux sociétés. Or, il aurait pu appliquer les conséquences d'un tel constat et affecter à cet employeur « réel » les conséquences de sa faute inexcusable, ce qui leur était impossible de faire, compte tenu des textes applicables.

CONCLUSION

Une brèche s'ouvre donc pour toute victime, assurée sociale en France et salariée d'une filiale étrangère d'une société française, encore faut-il que :

- la fille et la mère aient une activité et un intérêt communs ;
- la maison mère exerce un véritable pouvoir au sein de sa filiale, imposant les règles d'hygiène et de sécurité applicables.

On ne doit pas en revanche s'attendre à une explosion des recours en faute inexcusable à l'encontre des groupes français. La décision devra en effet passer le filtre de l'appel et sans doute celui de la cassation et, compte tenu d'un certain nombre d'imprécisions et de confusions, la solution retenue est loin d'être acquise.

Il n'en demeure pas moins que cette condamnation est susceptible d'obliger les groupes français à appliquer la législation française dans leurs filiales étrangères et ainsi à améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés du groupe. Cette solution est donc louable et vertueuse, mais l'absence de sanction financière risque fort d'en réduire singulièrement la portée.