



**Condamnation pour homicide involontaire d'un employeur
suite au suicide de l'un de ses salariés.**

Arrêt de la Cour d'Appel de Paris du 04/12/2017– correctionnelle – très important car la condamnation à une peine de prison avec sursis pour homicide involontaire n'est pas si fréquente et la qualification juridique retenue par le juge en lien avec le temps de travail et le repos quotidien est particulièrement intéressante.

Homicide involontaire – CA Paris 4 décembre 2017

Une lourde condamnation à 18 mois de prison avec sursis et 25 000 euros d'amende pour homicide involontaire et harcèlement moral prononcée à l'encontre d'un employeur du Val-de-Marne (94) consécutivement au suicide d'un salarié, ingénieur géologue, âgé de 27 ans.

La cour est entrée en condamnation en retenant que l'employeur **avait violé une obligation particulière de sécurité prévue par la loi ou le règlement [1]**. Elle a retenu que de ne pas avoir respecté le repos quotidien de 11h, de ne pas avoir respecté la réglementation concernant les congés payés constitue une infraction à la réglementation générale sur l'hygiène et la sécurité du travail.

Elle a constaté qu'il n'existait aucun antécédent psychiatrique ni addiction de la victime, que l'enquête avait montré qu'il n'existait aucune autre difficulté que celles rencontrées au travail comme étant la source de son mal-être, qu'il s'était acquitté de façon tout à fait satisfaisante du travail qu'on lui avait confié. Le CPH avait constaté la non-rémunération des heures supplémentaires, des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires dépassées, jusqu'à 80h par semaine au moyen des relevés reconstitués par les parents de la victime, le signalement de l'inspection du travail suite à un contrôle et une contre-visite suite à un soit-transmis du parquet a également mentionné la violation des règles relatives à la durée du travail et aux congés et fait le lien entre cette dégradation des conditions de travail et l'acte suicidaire. Le suicide a également été reconnu en accident du travail, comme un précédent survenu quelques mois auparavant dans la même société. Elle relève également que les premiers juges ont exactement vérifié que les agissements répétés de l'employeur ont bien eu pour effet une dégradation des conditions de travail de la victime. Qu'il existe un **lien de causalité certain** entre les conditions de travail imposées à la victime en violation d'obligations particulières de l'employeur et le passage à l'acte suicidaire.

Merci à Maître Rachel SAADA, avocate, spécialiste en droit du travail, membre du réseau souffrance et travail, directement concernée comme défenseur, pour la communication de ce jugement de la Cour d'Appel de Paris important.