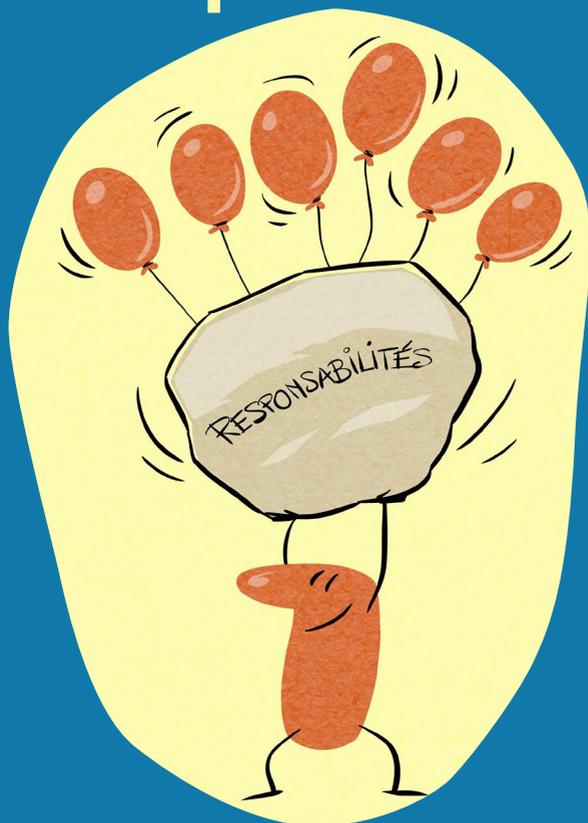


Dirigeant.e.s de grandes écoles, une affaire de responsabilités



Petit
guide

pour
prévenir

plutôt que
guérir



Ce guide est le fruit d'une rencontre.

La rencontre d'une mutuelle d'assurance, la MAIF, et d'une association qui rassemble plus de 200 établissements de l'enseignement supérieur en France, la Conférence des grandes écoles (CGE). La première, pilier de la prévention et de l'assurance, fait le pari de la confiance réciproque comme force de sa singularité et garantie d'une performance économique sur le long terme. La seconde, c'est une de ses vocations, se soucie d'accompagner ses membres, les Grandes écoles, et plus particulièrement leurs dirigeant.e.s, sur de nombreuses questions, dont celle de la responsabilité.

Il n'y a pas loin de la responsabilité à la prévention, et de la prévention à l'assurance. Les questions qu'en la matière peut se poser le directeur d'un grand établissement d'enseignement (jusqu'où suis-je responsable de mes étudiants et de tout ce qui se passe dans et autour de mon école ?) ne sont pas si éloignées de celles dont s'enquiert l'assureur lorsqu'il est sollicité par ce même directeur (quels sont donc les risques qu'il vous faut absolument ou raisonnablement couvrir ?). Si les deux approches sont différentes, le sujet est en réalité le même. C'est la sécurité (de l'établissement) qui apporte la sérénité (de l'enseignement). C'est la pleine connaissance des risques qui garantit leur plus grande maîtrise. Répondre le plus en amont possible à l'ensemble des questions posées par la responsabilité d'une Grande école, responsabilité dont sont garants ses dirigeant.e.s, c'est se donner le maximum de chances d'éviter bon nombre d'aléas et d'accidents.

D'où l'idée de ce guide. Ce n'est évidemment pas un traité de droit et il n'a pas été écrit pour des juristes. Il a néanmoins l'ambition de dire l'essentiel et de permettre ainsi à ses lecteurs de disposer d'une sorte de vade-mecum qui puisse servir, selon leurs besoins,

de B.A.BA, de pense-bête ou de rappel. Nous n'avons pas cherché à tout dire, mais plutôt à bien dire et surtout à attirer l'attention sur des points parfois négligés ou méconnus. L'assureur a ainsi donné quelques clés pour mieux comprendre l'enjeu de l'assurance et ses différentes formules. La CGE a braqué le projecteur sur quelques moments de la vie étudiante qui ne sont pas toujours au cœur de l'école mais qui n'en sont pas loin, en particulier en abordant de façon assez détaillée les stages en entreprise.

L'objectif est de donner de manière synthétique, rapide, efficace, sans jargon, simplement mais précisément, les principales clés pour aborder, du côté du droit comme du côté des pratiques, la grande question, parfois un peu terrifiante, des responsabilités des dirigeant.e.s des Grandes écoles.

Des responsabilités.

Le pluriel est volontaire tant est vaste le champ couvert par ce mot. Responsabilité civile et responsabilité pénale d'abord – ce sont celles dont s'occupent le juriste et le juge. Mais au-delà, et la CGE y est très attentive, existent ces responsabilités « nouvelles » qui relèvent d'abord de la volonté et de la conscience des écoles et de leurs différentes parties prenantes : responsabilité sociale, sociétale, appelons-là comme on veut, qu'on peut aussi décliner sous son aspect environnemental, et qui prend une place de plus en plus importante si ce n'est encore dans les corpus juridiques, du moins dans les aspirations des citoyens et de la société. Les Grandes écoles n'y échappent pas et, en tant qu'établissements d'enseignement et de recherche, espaces privilégiés de la formation des décideurs et acteurs de demain, elles se doivent, peut-être plus que d'autres entités du monde économique ou de la société civile, de les prendre en compte et d'y apporter des réponses concrètes et effectives. C'est un impératif. La conclusion de ce guide y reviendra.

Pour la MAIF, ce guide est une des manières de répondre à cet impératif d'engagement et de responsabilité sociétale. Elle ne conçoit pas son rôle comme celui d'un simple et exclusif vendeur d'assurance. Elle est un modèle singulier, une mutuelle engagée qui fait primer sa finalité sociale sur sa finalité financière tout en étant ancrée dans les valeurs humanistes, de solidarité, d'égalité, de respect des personnes. C'est une des manières de traduire son identité d'assureur militant.

Et si son partenariat avec la CGE lui a semblé coulé de source, c'est qu'elle entretient avec le monde de l'éducation une connivence historique. Dans son cas la formule n'est pas qu'imagée : l'enseignement est véritablement dans l'ADN de celle dont l'acronyme se décline depuis l'origine (1934) en mutuelle d'assurance des instituteurs de France.

En réalisant ce travail, la MAIF et la CGE ont voulu rendre plus appropriable des notions parfois complexes et, en conséquence, moins anxiogène la question des responsabilités. Si ce petit guide ouvre une perspective, entraîne un pas de plus dans la prévention des risques ou permet aux dirigeant.e.s de Grandes écoles d'assurer de manière plus sereine leur fonction de garants de la bonne marche de leur établissement, son objectif sera atteint.



*Dominique Mahé,
Président de la Maif*



*Anne-Lucie Wack,
Présidente de la CGE*

Sommaire



Mode d'emploi

Une lecture en continu du guide est possible en suivant les pointillés orange sur les pages au fond blanc.

Les pages au fond jaune présentent des précisions et des compléments qui peuvent être lus séparément.

Des tirets rouges indiquent à quoi ils font référence dans le texte général.

Les pages bordées d'un liseré vertical bleu concernent spécifiquement les écoles de droit privé.

Les pages bordées d'un liseré vertical orange concernent spécifiquement les écoles de droit public.

Les références de lois ou de jurisprudence sont réperables en orange.

En fin de guide, un index permet de retrouver facilement les thèmes abordés.

I. UNE AFFAIRE DE RESPONSABILITÉS



9

A. Les responsabilités des grandes écoles

11

1. Les responsabilités spécifiques des écoles de droit privé

12

- La responsabilité civile de l'établissement 12
- La responsabilité des dirigeants.e.s et mandataires sociaux 16
- La responsabilité de l'employeur du fait et à l'égard des salariés 21

2. Les responsabilités spécifiques des écoles de droit public

26

- La responsabilité administrative 26
- La responsabilité relative au patrimoine 34

3. La responsabilité pénale

37

- La responsabilité pénale de l'établissement 37
- La responsabilité pénale des dirigeants.e.s et mandataires sociaux 39
- Des précautions à prendre et des règles à respecter 41

B. Quels besoins en matière d'assurance ?



45

1. Obligation d'assurance : que dit la loi ?

47

2. Établir le cahier des charges pour choisir son assurance

48

3. Les risques à couvrir : activités et patrimoine

52

4. Garantie de responsabilité civile

53

5. Assurance de protection juridique

54

6. Assurer les ressources humaines

55

II. CE QU'IL FAUT SAVOIR POUR PRÉVENIR



57

1. Le document unique d'évaluation des risques professionnels

61

2. Les stages en entreprises

67

3. La lutte contre le bizutage

83

4. La lutte contre les comportements festifs à risque

86

EN GUISE DE CONCLUSION



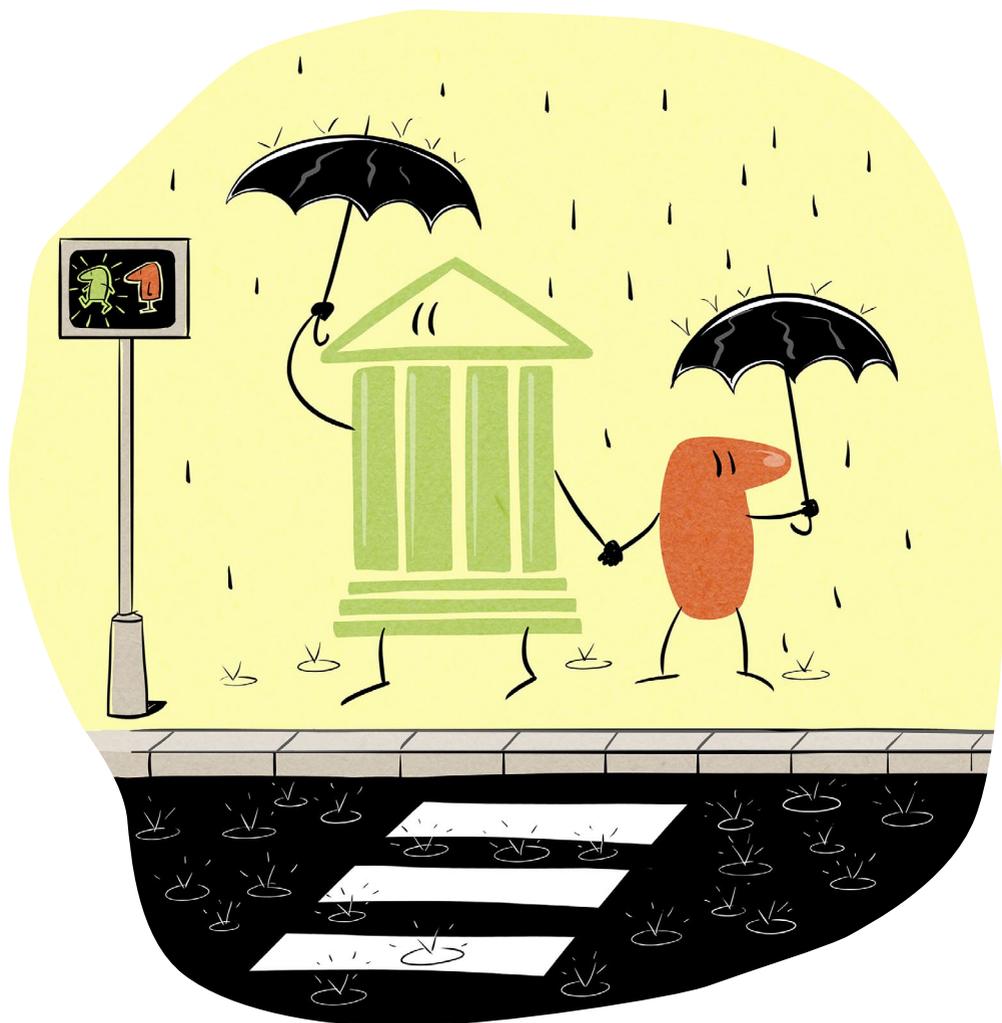
91

INDEX

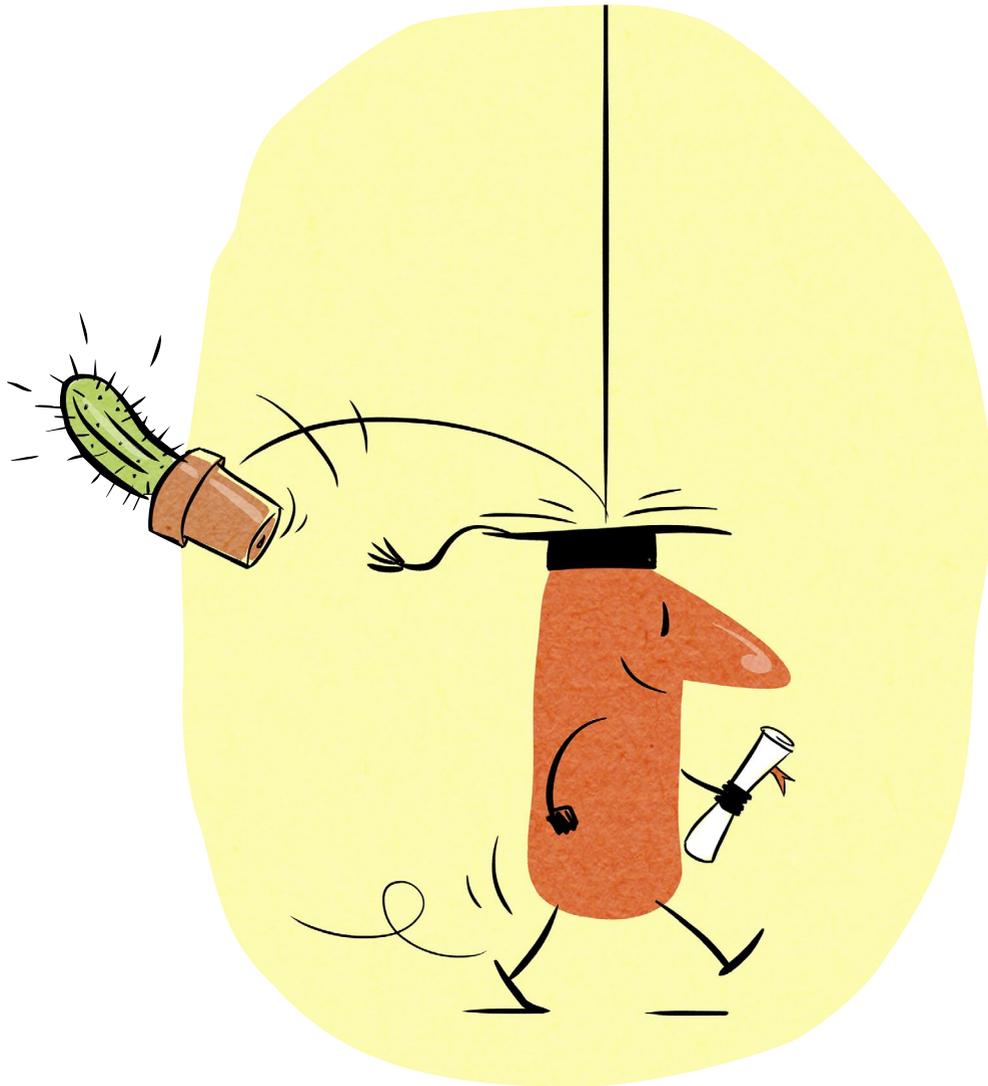
98

PREMIÈRE PARTIE

Une affaire de responsabilités



Les responsabilités des grandes écoles



Parce qu'il existe plusieurs types de responsabilités (civile, administrative et pénale) et différentes catégories de personnes responsables (physique et morale), il peut parfois sembler complexe de déterminer qui est responsable de quoi au sein d'une Grande école.

C'est pourquoi ce guide fait le point sur :

- les spécificités des différentes écoles en matière de responsabilité en fonction de leur statut. Pour une meilleure compréhension, ce guide aborde en premier lieu le cas des écoles sous statut associatif relevant du droit privé, puis celui des écoles publiques soumises au droit administratif, voire privé pour certains aspects ;

Cf. Les responsabilités spécifiques des écoles de droit privé, p. 12 et s. (liseré bleu)

Cf. Les responsabilités spécifiques des écoles de droit public, p. 26 et s. (liseré orange)

- les responsabilités communes à tout établissement quel que soit son statut (responsabilité pénale) ;

Cf. La responsabilité pénale, p. 37

- ce qui relève de la responsabilité de l'école en tant que personne morale et ce qui est de la responsabilité de son, sa ou ses dirigeant.e.s en tant que personnes physiques.

Cf. La responsabilité pénale des dirigeant.e.s et mandataires sociaux, p. 39 et s.

Attention !

Une Grande école, qu'elle soit publique ou associative, est une **personne morale**, c'est à dire qu'elle est « une et indivisible » d'un point de vue juridique. Comme une personne physique, elle a des droits, a la capacité de passer contrat, mais a aussi des devoirs et obligations. Ainsi, elle est responsable des dommages et fautes qu'elle commet par le biais des personnes agissant pour son compte. Contrairement à une idée répandue, dans la plupart des cas, lorsqu'un problème survient, c'est l'école en tant que telle qui est jugée responsable et non son ou sa dirigeant.e à titre personnel. **Pour autant, la responsabilité des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques !**



Rappel

ORGANISATION DE LA JUSTICE EN FRANCE		
Juridictions judiciaires		Juridictions administratives
Juridictions civiles	Juridictions pénales	
<i>De droit commun :</i> <ul style="list-style-type: none"> • Juge de proximité • Tribunal d'instance • Tribunal de grande instance 	<i>De droit commun :</i> <ul style="list-style-type: none"> • Tribunal de police • Tribunal correctionnel • Cour d'assises 	Tribunal administratif
<i>Spécialisées :</i> <ul style="list-style-type: none"> • Conseil de prud'hommes • Tribunal de commerce • Tribunal des affaires de sécurité sociale • Tribunal paritaire des baux ruraux 	<i>Spécialisées :</i> <ul style="list-style-type: none"> • Juridiction pour enfants et mineurs 	
Cour d'appel : Chambres civiles, sociales, correctionnelles et Cour d'assises		Cour administrative d'appel
Cour de cassation : Chambres civiles, sociales et correctionnelles		Conseil d'État

12

I. Les responsabilités spécifiques des écoles de droit privé

LA RESPONSABILITE CIVILE DE L'ETABLISSEMENT

La responsabilité civile

est l'obligation légale pour toute personne, physique ou morale, de réparer les dommages causés par ses propres actes (la négligence, la maladresse, la non observation des règlements) ou par le fait des personnes dont elle doit répondre et des choses qu'elle a sous sa garde.

Son objet est de **réparer** le préjudice subi par la victime.
 Cette responsabilité relève de l'application des dispositions du Code civil.

Art. 1217 et 1231-1 du Code civil

C'est le droit de la réparation.

3 éléments constitutifs

Dans la majorité des situations, pour que la responsabilité civile soit engagée, il appartient à la victime d'apporter la preuve de **3 éléments** :

- une faute commise par un responsable ;
- un préjudice subi par une victime ;
- un lien de causalité entre la faute et le préjudice.



13

2 types de responsabilité civile

La responsabilité civile peut être **contractuelle** ou **extracontractuelle** (on disait « délictuelle » avant la réforme du code civil de 2016) suivant le lien qui unit ou non le responsable et la victime du dommage, qu'il soit corporel et/ou matériel.

Voir page 15

Une responsabilité assurable

La responsabilité civile fixe les règles juridiques qui permettent d'obtenir réparation lorsqu'on est victime d'un préjudice. Qu'il s'agisse d'un manquement à une obligation contractuelle (responsabilité contractuelle) ou d'un dommage tel que la chute malencontreuse d'un objet dont on a la garde (responsabilité extracontractuelle), **les conséquences relevant de la responsabilité civile** (paiement de dommages-intérêts par exemple) **peuvent être assurées.**



Que dit la loi ?

Toute personne physique ou morale a l'obligation de réparer les dommages causés par :

- ses propres actes (maladresse, négligence, inobservation des règlements, etc.) (art. 1240 et 1241 du Code civil) ;
- le fait des choses ou des animaux que l'on a sous sa garde (art. 1242 et 1243 du Code civil) ;
- le fait des personnes dont on doit répondre (art. 1242 du Code civil) :
 - les parents du fait de leurs enfants mineurs ;
 - les employeurs du fait de leurs salariés ;
 - les instituteurs du fait de leurs élèves.

Que dit la loi ?

Depuis l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016, la définition du contrat a évolué. Il est désormais défini ainsi dans le Code civil :

Art. 1101 Le contrat est un accord de volontés entre deux ou plusieurs personnes destiné à créer, modifier, transmettre ou éteindre des obligations.

Art. 1102 Chacun est libre de contracter ou de ne pas contracter, de choisir son cocontractant et de déterminer le contenu et la forme du contrat dans les limites fixées par la loi. La liberté contractuelle ne permet pas de déroger aux règles qui intéressent l'ordre public.

Art. 1103 Les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits.

Art. 1104 Les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi.

Extracontractuelle ? Contractuelle ?

La responsabilité extracontractuelle

sanctionne les actions (ou omissions) d'une personne ayant porté atteinte aux intérêts privés d'un tiers. Dans ce cas, les parties ne sont pas liées par un contrat (d'où le terme « extracontractuelle »). La victime n'a aucun lien juridique avec la personne morale ou la personne physique à l'origine du dommage.

Art. 1240 et s. du Code civil

Exemples

- Un passant qui traverse le campus pour raccourcir son chemin chute sur le sol glissant.
- Des véhicules stationnés dans la rue à proximité du lieu d'une soirée étudiante se retrouvent dégradés.

La responsabilité contractuelle

On est dans le cadre d'une responsabilité contractuelle lorsqu'il existe un lien de droit (**un contrat**) entre la victime et le responsable. Celle-ci est engagée lorsqu'une obligation prévue par ledit contrat - écrit ou non (verbal, tacite, ...) - n'a pas, ou mal, été exécutée.

Art. 1217 du Code civil

Suivant les termes du contrat, il peut s'agir d'une **obligation de moyens** ou d'une **obligation de résultat**.

Obligation de moyens	Obligation de résultat
Le débiteur de l'obligation est tenu d'employer tous les moyens mis à sa disposition pour parvenir au résultat défini par le contrat. Dans ce cas, on ne garantit pas le résultat.	Il est exigé du débiteur un résultat précis et déterminé à l'avance. On s'engage alors à atteindre le résultat et donc sur l'accident zéro !
Exemples de mauvaise exécution d'une obligation de moyens : un défaut d'organisation, de surveillance ou de vigilance ; une erreur d'appréciation d'un risque encouru ; l'absence d'information ; le non respect des textes, des lois ou des règlements.	Exemples de mauvaise exécution d'une obligation de résultat : livrer l'ouvrage commandé après les délais fixés ; servir un repas provoquant une intoxication alimentaire.
En cas de litige, les preuves de la faute, du préjudice et du lien de causalité incombent à la victime. Pour engager la responsabilité de l'auteur du préjudice, la victime devra apporter la preuve que ce dernier n'a pas mis tous les moyens en œuvre pour parvenir au résultat prévu contractuellement	En cas de litige, seule la preuve de l'existence du préjudice incombe à la victime. Sagissant d'une obligation de résultat, le simple fait que le résultat n'est pas atteint est une preuve de la non - ou mauvaise - réalisation de l'obligation.



LA RESPONSABILITE DES DIRIGEANT.E.S ET MANDATAIRES SOCIAUX

Attention !

Ce qui est dit dans ce chapitre est valable pour tous les types de dirigeant.e.s associatifs. Président.e d'une Grande école sous statut associatif ou président.e d'une petite association étudiante sont tous les deux concernés ! La responsabilité, d'un point de vue juridique, est la même quels que soient la taille et l'objet de l'association.

Qu'est-ce qu'un.e dirigeant.e ou un mandataire social ?

Toute personne qui est mandatée pour agir au nom et pour le compte de l'association conformément aux dispositions visées par les statuts de l'association. Autrement dit : toute personne qui exerce de manière constante et effective des responsabilités au sein de l'association, et ce, en toute autonomie.

Le ou la dirigeant.e mandataire social "de droit"

C'est le ou la dirigeant.e qui est désigné.e par les statuts de l'association et déclaré.e comme tel en préfecture. Des pouvoirs constants et effectifs lui sont conférés par les statuts de l'association ou par un mandat. Le mandat est dit « spécial » quand il énumère de façon précise et spécifique les attributions du ou de la dirigeant.e. Il est dit « général » dans le cas contraire et la jurisprudence considère alors qu'il s'étend à tous les actes d'administration, c'est à dire à tous les actes de gestion courante.

Qu'est-ce qu'un mandat ?

« Le mandat ou procuration est un acte par lequel une personne donne à une autre le pouvoir de faire quelque chose pour le mandant et en son nom. Le contrat ne se forme que par l'acceptation du mandataire ».

Art. 1984 du Code civil

Extension de cette qualification aux dirigeant.e.s de fait

Un.e dirigeant.e de fait est une personne, salariée ou non, qui **dans les faits**, exerce un contrôle constant et effectif dans le cadre de la gestion de l'association bien qu'elle ne bénéficie d'aucun mandat pour ce faire.

Un cadre de direction qui bénéficie d'une large délégation de responsabilité et qui exerce effectivement un contrôle constant au sein de l'association et, de fait, définit les grandes orientations en dehors de tout mandat, pourra être considéré comme dirigeant.e de fait par assimilation au mandataire social, surtout si les dirigeant.e.s de droit sont complètement absents. Il ne pourra pas dire : « Je ne suis pas responsable, car je ne suis pas le.la président.e ! »

Limites des pouvoirs du représentant

L'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 modifiant les articles 1153 à 1161 du Code civil est venue préciser que « le représentant légal, judiciaire ou conventionnel n'est fondé à agir que dans la limite des pouvoirs qui lui ont été conférés » (art. 1153 du Code civil).

Engagement

- Si le représentant agit dans la limite de ses pouvoirs au nom et pour le compte du représenté, c'est le représenté qui est engagé dans un contrat ;
- Si le représentant déclare agir pour le compte d'autrui mais contracte en son propre nom, c'est le représentant lui-même qui est seul engagé à l'égard du cocontractant (art. 1154 du Code civil).

Pouvoir

- Si le pouvoir du représentant est défini en termes généraux (mandat « général »), alors son pouvoir ne couvre que les actes conservatoires et d'administration ;
- Si le pouvoir est spécialement déterminé (mandat « spécial »), le représentant ne peut accomplir que les actes pour les-

quels il est habilité et ceux qui en sont l'accessoire (art. 1155 du Code civil).

Tiers

- L'acte accompli par un représentant sans pouvoir ou au-delà de ses pouvoirs est inopposable au représenté, sauf si le tiers contractant a légitimement cru en la réalité des pouvoirs du représentant, notamment en raison du comportement ou des déclarations du représenté ;
- Lorsqu'il ignorait que l'acte était accompli par un représentant sans pouvoir ou au-delà de ses pouvoirs, le tiers contractant peut en invoquer la nullité ;
- L'inopposabilité comme la nullité de l'acte ne peuvent plus être invoquées dès lors que le représenté l'a ratifié (art. 1156 du Code civil).
- Le tiers qui doute de l'étendue du pouvoir du représentant conventionnel à l'occasion d'un acte qu'il s'apprête à conclure peut demander par écrit au représenté de lui confirmer, dans un délai qu'il fixe et qui doit être raisonnable, que le représentant est habilité à conclure cet acte (art. 1158 du Code civil).



La responsabilité civile du ou de la dirigeant.e

À l'égard des tiers

« La responsabilité personnelle d'un.e dirigeant.e à l'égard des tiers ne peut être retenue que s'il a commis une faute séparable de ses fonctions. Il en est ainsi lorsque le ou la dirigeant.e commet intentionnellement une faute d'une gravité incompatible avec l'exercice normal de ses fonctions ».

Cour de cassation, chambre commerciale, 20 mai 2003, n° 99-17092

À l'égard de l'association

En tant que mandataire social de l'association, la responsabilité civile du ou de la dirigeant.e pourra être recherchée en cas d'inexécution ou mauvaise exécution du mandat qui lui est confié.

Art. 1991 et suivants du Code civil

Dommages-intérêts

En cas de préjudice causé à l'association, la condamnation du ou de la dirigeant.e portera sur la réparation de ce préjudice sous forme de règlement de dommages-intérêts. Cette compensation financière pèse sur son patrimoine personnel et est transmissible à ses ayants-droits. Par exemple, le ou la président.e d'une association qui a engagé des frais importants pour organiser une manifestation peut être jugé.e responsable si il.elle n'a pas préalablement vérifié que l'association disposait des fonds suffisants pour s'acquitter de tous les frais de la manifestation.

Faute de gestion

À noter : En cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'association, la procédure peut être étendue au patrimoine du ou de la dirigeant.e s'il.elle a commis une faute de gestion. Néanmoins, un.e président.e ne sera pas condamné.e si ses fautes de gestion ne sont pas les principales raisons de la mauvaise situation financière.

Exemples de décisions de gestion impliquant une responsabilité personnelle d'un.e dirigeant.e

- Le fait de se désintéresser de l'association et de laisser la direction effective entre les mains d'un.e autre dirigeant.e.
- Ne pas mettre en œuvre une procédure de sauvegarde qui s'avérerait nécessaire.
- Céder en dessous de son prix un actif immobilier de l'association par négligence de consulter d'autres acquéreurs.
- Conduire le conseil d'administration à choisir des placements financiers à risques en raison de leur taux de rendement supérieur.

Que dit la loi ?

Article 1992 du Code civil

Le mandataire doit répondre :

- de son dol (i.e. son intention de nuire à l'association) ;
- mais aussi de ses simples « fautes de gestion » commises dans le cadre de son mandat.

Néanmoins, la responsabilité relative aux fautes est appliquée moins rigoureusement à celui dont le mandat est gratuit qu'à celui qui reçoit un salaire.

Qu'est-ce qu'une faute de gestion ?

Une « faute de gestion » désigne :

- le non-respect de la mission confiée par les statuts ou le mandat ;
- le non-respect de l'obligation de gestion « prudente et diligente ».



L'accident du travail

Art. L 411-I du Code de la Sécurité sociale

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chef.fe.s d'entreprise ».

Le lieu de travail

Relèvent du lieu de travail :

- les locaux où s'effectue le travail à proprement parlé (bureaux, ateliers, laboratoire, chantier, etc.) ;
- « les dépendances de l'entreprise où l'employeur continue à exercer ses pouvoirs d'organisation, de direction et de contrôle » (Cour de cassation, chambre sociale, 30 novembre 1995, n°93-14208) comme « une cantine » (Cour de cassation, chambre sociale, 5 janvier 1995, n° 93-11500) ou le parking appartenant à l'entreprise, « un terre-plein appartenant à l'entreprise situé à l'extérieur du mur d'enceinte de l'usine dans le prolongement et en bordure de la voie publique » (Cour de cassation, chambre sociale, 14 mars 1996, n° 94-10430).

Le temps de travail

L'article L 3121-I du Code du travail définit le temps de travail effectif comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Mais la jurisprudence a élargi la notion de temps de travail : « Doit être considéré comme survenu à l'occasion du travail tout accident, quelle qu'en soit la cause, survenu à un salarié demeuré, au cours d'une interruption de travail, dans les dépendances de l'établissement où l'employeur doit nécessairement exercer son contrôle et sa surveillance, dès lors que la victime ne s'est pas volontairement soustraite à l'autorité de ce dernier en enfreignant ses instructions. » (Cour de cassation, chambre sociale, 12 octobre 1967).

Précision : Est encore un accident du travail l'accident se produisant pendant les pauses ou courtes interruptions de travail justifiées par les nécessités de la vie courante.

LA RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR DU FAIT ET À L'EGARD DES SALARIES

Dommage subi par le salarié : l'accident du travail

Conditions

Pour qu'un accident du travail soit avéré, **4 conditions** doivent être remplies :

- un fait accidentel, quelle qu'en soit la cause ;
- que celui-ci survienne à l'occasion ou par le fait du travail : la victime doit se trouver sous l'autorité de l'employeur au moment de l'accident (lien de subordination) ;
- qu'il y ait, de ce fait, un dommage corporel ou psychique ;
- et qu'un lien de causalité soit établi entre l'accident et les préjudices subis par la victime.

L'évolution de la jurisprudence y adjoint d'autres éléments essentiels pour rendre irréfragable la qualification d'un accident du travail. Pour ce faire :

- Le fait à l'origine de l'accident du travail doit être **soudain** (possibilité de dater de manière précise la survenance de l'accident de travail, contrairement à la maladie professionnelle qui est lente et progressive), avoir lieu sur **le lieu de travail** ou pendant **le temps de travail** ;
- il peut provenir d'un événement ou d'une série d'événements, qui doivent être datés de manière certaine ;
- la lésion peut être corporelle ou psychologique.

À l'extérieur

Un salarié en déplacement bénéficie de la protection liée aux accidents du travail durant tout le temps de sa mission, que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf possibilité pour l'employeur ou la caisse primaire d'assurance maladie de rapporter la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel (Cour de cassation, chambre sociale, 19 juillet 2001, n° 99-21536). Un salarié qui se blesse au cours d'un stage professionnel bénéficie également de cette protection.



Sur le trajet

L'accident de trajet est considéré comme accident du travail (art. L 411-2 du Code de la Sécurité sociale) dès lors qu'il survient sur le parcours normal aller-retour effectué par le salarié entre son lieu de travail et sa résidence ou son lieu de restauration habituel, y compris lorsqu'un arrêt ou un détour est nécessaire (co-voiturage [art. L 411-2 du Code de la Sécurité sociale] ou dépôt de son compagnon sur son lieu de travail par exemple [Cour de cassation, chambre sociale, 16 mars 1995, n° 92-21324]).

Garanties

L'accident du travail ouvre droit au bénéfice de certaines garanties (indemnités, protection contre le licenciement). Lorsque la victime prouve que les faits sont survenus au cours de son activité professionnelle, sur son lieu de travail, ceux-ci sont présumés être un accident du travail. Si l'employeur ou la CPAM souhaite contester le caractère d'accident du travail, il leur appartient d'en apporter la preuve inverse. Lorsque l'accident est survenu hors du temps du travail, c'est à la victime d'établir le lien entre le fait accidentel et la lésion subie car il y a absence de présomption d'imputabilité.

Responsabilité de l'employeur

« L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (...) À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. (...) » (art. L. 4121-3 du Code du travail).

À noter que cela inclut les agissements de harcèlement moral et sexuel (Cour de cassation, chambre sociale, 3 fév 2010, n° 08-440197).

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP – voir p 61), obligatoire (décret 2001-1016 du 5 novembre 2001), fait partie des dispositions les plus importantes allant en ce sens.

En cas de manquement à ses obligations, tout employeur peut voir sa responsabilité engagée.

Les cotisations versées à l'Urssaf par l'employeur servent à payer les indemnités au salarié en cas d'accident du travail. La seule possibilité pour le salarié de faire reconnaître la responsabilité de son employeur résiderait dans l'existence d'une faute inexcusable de ce dernier.

Faute inexcusable

La redéfinition de la faute inexcusable par la jurisprudence (« Arrêt Eternit », Cour de cassation, chambre sociale, 28 février 2002, n° 00-10051, n° 00-11793, n° 99-21255, n° 99-17201 et n°00-13172 ; Cour de cassation, assemblée plénière, 24 juin 2005, n° 03-30038) fait désormais peser des exigences très lourdes sur l'employeur :

- il est tenu d'une « obligation de sécurité de résultat », c'est-à-dire qu'il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ;
- il devait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié.

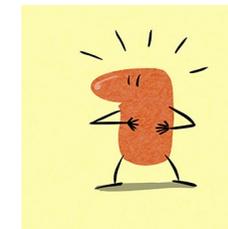
Une faute de la victime n'ôte pas le caractère inexcusable de la faute de l'employeur, dès lors que celui-ci aurait dû avoir conscience du risque couru.

Les conséquences d'une faute inexcusable sont de plus en plus sévères d'autant qu'il n'est pas indispensable qu'elle soit la cause déterminante de l'accident mais simplement « une cause nécessaire » (Cour de cassation, assemblée plénière, 24 juin 2005, n°03-30038). En tant que dirigeant.e, il convient donc de prouver qu'on a été vigilant et que des mesures de prévention ont été prises, en particulier en cas d'avertissements de salariés ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Exemples de cas de faute inexcusables

- Laisser une personne inexpérimentée sans surveillance utiliser une machine pouvant être dangereuse (même si la machine est conforme) ;
- Ne pas mettre en place le DUERP.

C'est à la victime qu'il incombe d'apporter la preuve de la faute inexcusable.





Dommage causé par le salarié

Responsabilité de l'employeur

« On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde... »

Art. 1242 du Code civil

Ce même article précise que l'employeur (le commettant) est objectivement responsable des faits commis par son salarié (préposé), dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

Autrement dit, un employeur peut voir sa responsabilité engagée du fait du comportement de son salarié notamment lorsque le salarié a commis la faute à l'occasion de son travail (durant et sur le lieu du travail) ou par les moyens mis à sa disposition (ordinateur, logiciels, voiture, etc.).

Cette responsabilité de l'employeur représente « une garantie de solvabilité » à l'égard des tiers dès lors que l'on peut établir :

- l'existence d'un lien de subordination (contrat de travail) ;
- une faute imputable au salarié ;
- et le lien entre l'acte dommageable du salarié et ses attributions.

Exonération de la faute de l'employeur

Toutefois, il convient de préciser que l'employeur pris en responsabilité d'une faute de son employé pourra s'en dégager s'il prouve que celui-ci a agi « hors des fonctions auxquelles il était employé, sans autorisation et à des fins étrangères à ses attributions » (*Cour de Cassation, assemblée plénière, 19 mai 1988, n° 87-82654*). Ces trois critères :

- faute commise en dehors de ses fonctions,
- sans autorisation de l'employeur,
- et à des fins étrangères à ses fonctions

peuvent caractériser un abus de fonction pouvant permettre à l'employeur de s'exonérer de la faute.

Lorsque la faute commise par le salarié est le résultat de sa négligence, par exemple dans l'application des règles strictement définies pour l'exécution de son travail, l'employeur peut lui opposer, selon les circonstances, une faute simple voire une faute grave pouvant entraîner son licenciement.

En revanche, même la réalité de la négligence ne soustrait pas l'employeur à la réparation du dommage causé par le salarié. Il doit dans un premier temps réparer le préjudice puis peut, s'il le souhaite, se retourner contre son salarié.

Que dit la loi ?

Article 1242 du Code civil

On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde.

Toutefois, celui qui détient, à un titre quelconque, tout ou partie de l'immeuble ou des biens mobiliers dans lesquels un incendie a pris naissance ne sera responsable, vis-à-vis des tiers, des dommages causés par cet incendie que s'il est prouvé qu'il doit être attribué à sa faute ou à la faute des personnes dont il est responsable.

(...)

Le père et la mère, en tant qu'ils exercent l'autorité parentale, sont solidairement responsables du dommage causé par leurs enfants mineurs habitant avec eux.

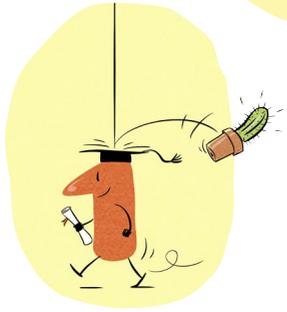
Les maîtres et les commettants, du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés ;

Les instituteurs et les artisans, du dommage causé par leurs élèves et apprentis pendant le temps qu'ils sont sous leur surveillance.

La responsabilité ci-dessus a lieu, à moins que les père et mère et les artisans ne prouvent qu'ils n'ont pu empêcher le fait qui donne lieu à cette responsabilité.



2. Les responsabilités spécifiques des écoles de droit public



LA RESPONSABILITE ADMINISTRATIVE

La **responsabilité administrative** est pour l'essentiel constituée par **trois éléments** cumulatifs et concomitants :

- un événement générateur dont l'auteur est une personne morale de droit public ;
- un préjudice ;
- un lien de causalité entre l'évènement et le préjudice subi.

Les contentieux sont portés devant les tribunaux administratifs ou judiciaires qui reconnaissent deux types de fautes :

- **la faute personnelle** portée devant un juge judiciaire.
- **la faute de service ou le cumul de fautes** portés devant un juge administratif (qui peut condamner l'administration pour tout le préjudice quitte à ce que l'administration se retourne contre son agent pour la quote-part de faute personnelle de celui-ci ; on parle alors « d'action récursoire »).

Combinaison des deux fautes

La combinaison de ces régimes en cas d'actions pénales peut se révéler fort complexe. Il peut par exemple y avoir une faute pénale, avec condamnation d'un agent public, qui sera ensuite qualifiée de faute à 100 % publique (faute de service) au stade de l'indemnisation. D'ailleurs, l'indemnisation d'une faute de service ne peut être fixée par le juge pénal (pas de jeu de la constitution de partie civile sur ce point, hormis la quote-part de faute personnelle).

Du fait et à l'égard des étudiants

Le cadre législatif concernant les étudiants est posé par le règlement intérieur de l'établissement, les règlements des diplômes et les principes généraux d'enseignement. Le respect de ceux-ci prévient en principe de tout engagement de responsabilité de l'établissement. Toutefois, la responsabilité de l'établissement peut tout de même être engagée dans le cadre de la responsabilité administrative. L'exclusion illégale d'un étudiant par exemple est constitutive d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'établissement notamment pour préjudice moral.

Cour d'appel administrative, Douai, 22 juin 2006, Université Valenciennes

La responsabilité relative à un accident

L'article L. 911-4 du Code de l'éducation, qui dispose que l'État est responsable en cas d'accidents survenus sous la surveillance des membres de l'enseignement public, ne s'applique pas ici (Cour de cassation, chambre civile 1, 13 janvier 1969). En effet, l'encadrement et la surveillance des étudiants ne relèvent pas de la mission des enseignants du supérieur ; leur seule mission statutaire étant la transmission des savoirs.

Les dommages causés par un autre étudiant relèvent de la **responsabilité civile personnelle** de celui-ci. L'établissement n'est en principe pas concerné puisqu'il n'a pas l'obligation de surveillance. Il pourrait cependant voir sa responsabilité engagée si ce qui a permis la survenue du dommage vient d'un manquement à une de ses obligations, par exemple, de sécurité.

Un régime spécial prévu par l'article L. 412-8 alinéa 2b du Code de la Sécurité sociale encadre les dommages causés aux étudiants et intervenants au cours d'enseignements dispensés en ateliers ou en laboratoires ainsi qu'au cours de stages effectués dans le cadre de leurs études.

Jurisprudence

Un étudiant en pharmacie, a été victime le 29 novembre 1991, au cours d'une manipulation, d'un accident qui a entraîné une cécité. Il a entamé une procédure en justice à l'encontre de l'université. Dans le jugement rendu fin 2006, en première instance, l'URCA a été reconnue responsable pour faute inexcusable de l'employeur.

Cour d'appel, Reims, 12 mars 2008, Université de Reims c/ Yvan Lallement



Du fait et à l'égard des agents publics

L'administration est responsable de ses agents ; elle leur doit une protection qu'ils soient victimes d'infractions dans le cadre de leurs fonctions, ou qu'ils commettent des fautes de service.

La protection fonctionnelle

Tout agent public bénéficie de la protection fonctionnelle (dite aussi « garantie des fonctionnaires » et qui s'applique à tout type d'agent). Ce régime s'applique que l'agent soit victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions, ou qu'il soit poursuivi pour une infraction liée à une faute de service.

La protection fonctionnelle s'applique à l'ensemble des fonctionnaires civils ainsi qu'à la personne avec qui l'agent vit en couple et ses enfants, qu'ils soient titulaires ou non, stagiaires, mis à disposition ou intérimaires.

Organisée par l'administration, la protection fonctionnelle s'applique contre :

- **les attaques** : violences, menaces, injures, diffamations, outrages ou harcèlement moral (Conseil d'État, 3ème et 8ème sous-sections réunies, 12 mars 2010, 308974) ;
- **les condamnations et mises en cause de la responsabilité des agents** dès lors qu'il n'y a pas de « faute personnelle » (art. 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite loi Le Pors), soit lorsque les faits ont pour origine une faute de service de l'agent ayant agi dans le cadre normal de ses fonctions, c'est-à-dire lorsque la faute est imputable à l'administration ou à son fonctionnement.

La demande de protection fonctionnelle

Il revient à l'agent (victime ou mis en cause pour une faute de service) de demander à l'établissement le bénéfice de la protection fonctionnelle. Le fonctionnaire doit formaliser sa demande par un courrier adressé par voie hiérarchique au service compétent de l'administration dont il dépend. L'établissement vérifie qu'il n'y a pas de faute personnelle volontaire intégrale et que les faits qui justifient la demande de l'agent relèvent bien du cadre légal. La circulaire du 5 mai 2008 recommande que la démarche soit effectuée avant le déclenchement d'une procédure judiciaire par le fonctionnaire attaqué ou mis en cause. Cependant, une demande de protection tardive reste recevable.

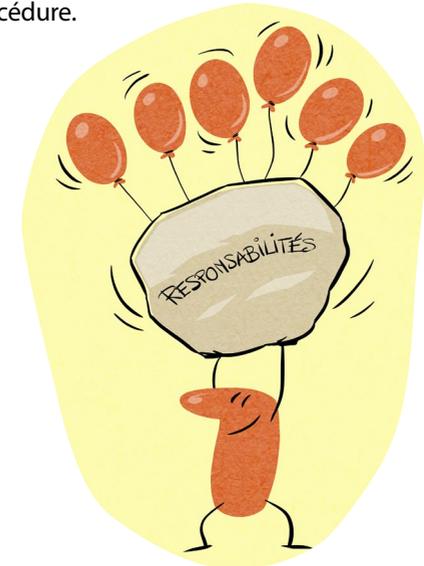
La réponse de l'administration, si elle est négative, doit être motivée. Mais un refus, même motivé, peut faire l'objet d'une contestation devant le juge administratif.

L'action « récursoire »

La faute de service peut s'appliquer sous certaines limites en cas de faute personnelle s'il semble y avoir également commission d'une faute de service (cumul de fautes), voire de faute personnelle non dénuée de tout lien avec le service. Mais ce régime ne s'applique plus, en raison de l'évolution de la jurisprudence, en cas d'infraction volontaire correspondant, à l'évidence, à une faute entièrement personnelle. Si des frais (d'avocats notamment) ont été exposés à ce titre par l'administration, et qu'*in fine* l'agent est condamné à titre définitif (donc après un appel pénal, le cas échéant) pour une infraction qui semble constituer également une faute personnelle, alors l'administration peut (et même doit) tenter de récupérer tout ou partie des frais ainsi exposés via une « action récursoire ».

L'administration peut intervenir de différentes manières

- prévention des menaces ou violences contre ses agents et soutien à leur égard ;
- assistance juridique de l'agent tout au long de la procédure, sans se substituer à l'agent qui reste maître de sa stratégie, en liaison avec le défenseur de son choix ;
- prise en charge de tout ou partie des frais de justice sous forme d'avance ou de remboursement ;
- autorisations d'absence permettant à l'agent de se rendre aux différents rendez-vous exigés par la procédure.





Faute personnelle, faute de service et cumul

Tout agent public peut commettre des fautes. Si le service en assume en général la responsabilité, ce n'est pas le cas lorsque la faute a été commise à titre personnel. Seule la faute personnelle est susceptible d'engager la responsabilité de l'agent devant un tribunal judiciaire, tandis que la faute de service ne peut engager que la responsabilité du service et relève de la seule compétence des juridictions administratives.

La jurisprudence a cependant consacré un régime de cumul de responsabilités (*voir cumul de fautes ou de responsabilités, page 32*). Ce régime a notamment conduit à mettre en place une action permettant à l'établissement, qui a réparé le dommage à la place de son agent, de se retourner contre lui afin d'obtenir le remboursement des sommes engagées. Cette action récursoire détermine qui, de l'agent ou du service, contribuera en dernier lieu au paiement de l'indemnisation. En pareil cas, le sort final du dossier peut différer selon que l'on est dans un cas de « faute personnelle non dénuée de tout lien avec le service » ou dans un cas de « cumul de fautes » (de service et personnelle).

• La faute personnelle

Pour qu'il y ait faute personnelle de l'agent, la faute doit être **détachable** de ses fonctions :

- elle doit être commise en dehors de l'exercice des fonctions, dans le cadre de la vie privée par exemple ;
- si elle est commise à l'occasion de l'accomplissement du service, elle doit s'en séparer d'un point de vue matériel et psychologique ;
- si elle est commise dans l'exercice du service, elle doit être révélatrice d'agissements graves ou violents par exemple, ou d'une intention de nuire.

Si la faute est personnelle non dénuée de tout lien avec le service, la victime peut aussi se porter devant le juge administratif pour obtenir de l'administration (plus solvable que l'agent...) l'indemnisation totale de son préjudice imputable à l'administration et/ou à son agent... à charge pour l'administration de se retourner contre son agent, pour la quote-part de faute qui lui incombe (souvent pas loin de 100 %... sauf que l'agent est rarement solvable à ce point... et que les juges sont prompts à limiter cette responsabilité en estimant que l'administration a commis au minimum une faute dans la surveillance de son agent).

En matière de faute personnelle, les contentieux sont portés devant les tribunaux judiciaires. La jurisprudence distingue plusieurs types de fautes personnelles selon les circonstances dans lesquelles elles ont été commises.

Dans le cadre du service

La faute personnelle est commise dans le cadre du service mais est **détachable du service** car le comportement de l'agent relève d'une préoccupation personnelle - tel le désir de vengeance ou une volonté d'enrichissement personnel.

Dans le cadre du service, le juge administratif retiendra la faute personnelle lorsqu'une intention malveillante ou un désir de nuire se manifeste dans le comportement de l'agent. La faute est également réputée personnelle lorsque l'agent poursuit, à travers l'exercice de ses fonctions, un intérêt exclusivement personnel (par exemple, un détournement de fonds).

La faute personnelle détachable du service peut être qualifiée d'**inexcusable**, tant les conséquences sont graves et qu'elles témoignent d'une absence de toute conscience professionnelle ou humaine. Le plus souvent cette faute doit être « manifeste et d'une exceptionnelle gravité ».

En dehors du service

Si la faute est commise en dehors du service, c'est-à-dire en dehors de l'exercice normal des fonctions, il s'agit initialement d'une faute personnelle. Toutefois, si la faute personnelle est commise soit *à l'occasion* du service, soit *avec les moyens* du service, elle reste liée au fonctionnement de l'administration et ne peut être détachée du service (voir le cumul de responsabilités).

• La faute de service

La faute de service commise par un agent est la faute qui aurait pu être commise par n'importe quel autre agent placé dans la même situation. Le juge retient la faute de service lorsque le fait à l'origine du dommage subi par la victime ne laisse pas apparaître la personnalité d'un agent. Dans ce cas, c'est à l'administration de répondre des conséquences de la faute.

La faute de service peut relever d'un « dysfonctionnement » du service, dans les cas suivants :

- le défaut de surveillance ou de contrôle ;
- l'imprudence, la maladresse, la négligence ;
- l'absentéisme, l'omission.



En matière de faute de service, les contentieux sont portés devant les tribunaux administratifs selon un principe de gradation des fautes allant de la faute simple à la faute lourde. La jurisprudence reconnaît la possibilité d'un cumul entre la faute personnelle et la faute de service.

• Le cumul de fautes ou de responsabilités

La jurisprudence a admis la possibilité de "cumul" pour permettre à la victime de demander réparation soit à l'agent, soit à l'administration. Le **cumul de fautes** additionne faute personnelle et faute de service. Il y a **cumul de responsabilités** lorsque la faute personnelle, bien que détachable du service, conserve un certain lien avec celui-ci car, tel que le disait déjà Léon Blum, « la faute se détache peut-être du service, mais le service ne se détache pas de la faute ».

Le cumul de fautes

Il y a cumul de fautes lorsque plusieurs fautes de nature différentes - personnelle et de service - sont à l'origine du dommage.

Jurisprudence

L'arrêt Anguet du 3 février 1911 a ouvert la possibilité d'un cumul de fautes. Dans cet arrêt, le requérant était victime à la fois de brutalités commises par des agents de la poste et de manquement aux règles de fonctionnement du service public - fermeture prématurée d'un bureau de poste. Il pouvait donc à la fois demander la réparation de son préjudice pour faute personnelle (brutalités commises par les agents) et pour faute de service (fermeture prématurée du bureau de poste). Le requérant s'est vu autorisé à réclamer la réparation de la totalité du préjudice à l'État devant les juridictions administratives.

Le cumul de responsabilités

Il y a cumul de responsabilités lorsqu'une faute commise par un agent permet d'engager la responsabilité de l'administration. Ici, **une seule faute** est à l'origine du dommage. Le cumul de responsabilités suppose donc qu'un même fait puisse être suffisamment détachable du service pour constituer une faute personnelle, tout en conservant un certain lien avec l'administration.

Jurisprudence

Dans l'arrêt Lemonnier (Conseil d'État, 26 juillet 1918), le juge administratif a condamné une commune pour faute grave dans l'exercice des pouvoirs de police, bien que le maire avait été aussi condamné pour faute personnelle par le juge judiciaire en raison des conditions dans lesquelles il avait laissé se dérouler un tir forain.

L'accident de service

La distinction entre l'accident de service et l'accident du travail ne porte que sur le statut de la personne qui en est victime : on parle d'accident du travail pour les salariés de droit privé et d'accident de service pour les agents publics. Contrairement à l'accident du travail qui est défini de manière précise par le régime général de la Sécurité sociale, il n'existe pas, pour les fonctionnaires, de définition légale ou réglementaire de la notion d'accident de service. C'est la jurisprudence administrative qui en précise les contours.

Jurisprudence

Le Conseil d'État considère qu'« un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet accident du service, le caractère d'un accident de service ».

Conseil d'État, 15 juin 2012, n° 348258

Il ressort de cette jurisprudence que l'accident de service est déterminé par le lieu de survenance de l'accident, le temps et l'activité exercée. Cette notion d'accident survenu au temps et au lieu du service est assez large puisqu'elle a été étendue aux événements qui se produisent sur le trajet domicile-travail ou lors d'une mission.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit être mis à jour afin d'apprécier si les risques encourus par l'agent ont bien été pris en compte et correctement évalués.

Voir p. 61

Du fait et à l'égard des salariés de droit privé

La présence d'agents de droit public et de salariés de droit privé au sein d'un même établissement complexifie la gestion des ressources humaines. En effet, il s'agit d'être vigilant quant à la présence de deux régimes juridiques distincts et de les maîtriser l'un comme l'autre. La gestion des salariés de droit privé rentre dans le même cadre que la gestion des écoles de droit privé (voir p. 12).



LA RESPONSABILITE RELATIVE AU PATRIMOINE

Les dommages causés par le fait des locaux sont encadrés par le régime de responsabilité de travaux publics.

Notion d'affectataire

L'article L. 762-2 du Code de l'éducation dispose que « les établissements publics d'enseignement supérieur peuvent se voir confier, par l'État, la maîtrise d'ouvrage de constructions universitaires. À l'égard des biens immobiliers qui leur sont affectés ou qui sont mis à leur disposition par l'État, les établissements d'enseignement supérieur relevant du seul ministre chargé de l'Enseignement supérieur ou du ministre chargé de l'Enseignement supérieur conjointement avec le ministre chargé de l'Agriculture **exercent les droits et obligations du propriétaire**, à l'exception du droit de disposition et d'affectation des biens ».

La loi s'applique pour tous les biens affectés ou mis à disposition par l'État pour les grandes écoles, sans qu'elles en soient obligatoirement propriétaires.

Qu'il soit sous la tutelle directe du ministre de l'Enseignement supérieur ou non, l'établissement sera responsable des dommages causés par le fait des locaux qu'il utilise, qu'il en soit le propriétaire ou non. La loi lui impose en effet toutes « **les obligations du propriétaire** ».

Dommages d'ouvrages publics ou de travaux publics

Le droit administratif emploie les termes de travaux publics et d'ouvrages publics en ce qui concerne tous les biens immobiliers utilisés par les établissements d'enseignement.

Lorsque la responsabilité de l'établissement pour dommages de travaux publics est mise en cause, tous les biens immobiliers de celui-ci sont en réalité visés. La responsabilité pour dommage de travaux publics excède donc le cas des chantiers ou des travaux.

En cas de dommages survenant **lors de l'exécution de travaux**, c'est en principe l'établissement maître d'ouvrage qui est responsable. Il peut cependant faire valoir la garantie de l'entrepreneur auquel est imputable le dommage.

Pour l'ouvrage achevé, lorsque l'établissement est chargé de son entretien, il aura également à sa charge la réparation du préjudice.

Le contentieux de la responsabilité pour dommage de travaux publics est porté devant le tribunal administratif du lieu du dommage. Ce contentieux déroge à la règle de la décision préalable : la victime peut directement saisir le juge sans avoir à demander une décision à l'autorité administrative. De plus, la victime peut saisir le juge administratif à tout moment car les délais pour agir ne courent pas, même si une décision est intervenue (Conseil d'État, 20 novembre 1959).

La prescription quadriennale s'applique toutefois : la victime ne peut demander réparation plus de quatre exercices budgétaires pleins après les faits.

Avec ou sans faute

Les modalités de la responsabilité dépendent de la qualité de la victime (usager ou tiers à l'ouvrage). La qualification d'usager sera reconnue à toute personne qui utilise les bâtiments de l'établissement de façon personnelle et directe (les étudiants, les personnels,...). Le tiers sera celui qui « n'utilise » pas régulièrement et effectivement l'ouvrage public (un passant qui traverse le campus, les proches d'un étudiant venu le voir... mais aussi d'une manière générale les riverains des locaux de l'établissement)

Lorsque la victime est un usager, la victime n'aura pas à faire la preuve d'une faute de l'établissement. Le fait que l'ouvrage soit intervenu dans la réalisation de l'accident est suffisante. L'établissement ne pourra s'exonérer de sa responsabilité que s'il démontre qu'il a fait un bon entretien du bâtiment, la force majeure ou une faute de la victime elle-même.

Lorsque la victime est un tiers, le régime est celui de la responsabilité sans faute dès lors que le dommage subi présente un caractère dit anormal. L'établissement ne saurait donc s'exonérer de sa responsabilité en démontrant un entretien normal de l'ouvrage.

Exemple

Un morceau d'un balcon de l'immeuble tombe sur des passants sur le trottoir. L'établissement sera tenu d'indemniser les victimes du dommage dont la nature même démontre bien son caractère anormal, même si aucune faute ne peut lui être reprochée. Seules la force majeure (très rare) et la faute de la victime seraient susceptibles de l'exonérer de sa responsabilité.



3. La responsabilité pénale

La responsabilité pénale

est l'obligation légale pour un individu de supporter les peines et sanctions prévues par les lois et les règlements en raison d'une infraction qu'il a commise (contravention, délit, crime). Son objet est de **punir** les auteurs d'infractions considérées comme portant atteinte à la société. Cette responsabilité relève des dispositions du Code pénal. **C'est le droit de la sanction.**



Une responsabilité qui n'est pas assurable

La responsabilité pénale est engagée lorsqu'il y a infraction à la loi. Cette dernière définit le type d'infraction (crimes, délits, ou contraventions volontaires ou involontaires) et précise les peines encourues. Généralement, la responsabilité pénale est individuelle. Elle n'est pas exclusivement « volontaire ». **En aucun cas, elle n'est assurable.**

LA RESPONSABILITE PENALE DE L'ETABLISSEMENT

Depuis la réforme du Code pénal de 1994, **les personnes morales de droit privé, à but lucratif ou non, et les personnes morales de droit public autres que l'État, peuvent voir leur responsabilité pénale engagée.** Depuis 2006, les domaines concernés ne sont plus aussi limités qu'auparavant (**art. 54 de la loi du 9 mars 2004 dite loi Perben II**). Ce régime vise parfois à permettre au Parquet de poursuivre la personne morale, sans frapper individuellement des personnes qui, prises isolément, n'ont été que de peu de part dans la commission de l'infraction... mais parfois personnes physiques et personnes morales se trouvent poursuivies ensemble en tant que complices ou co-auteurs de la commission de cette infraction. **La personne morale n'est cependant responsable pénalement que des infractions commises pour son compte**, par ses organes (l'assemblée générale des adhérents par exemple) et ses représentants (les membres du conseil d'administration et du bureau, voire des salariés ou bénévoles s'ils disposent de pouvoirs suffisants). Elle ne peut évidemment pas être condamnée à des peines d'emprisonnement ou de travail d'intérêt général.

*Voir les peines contraventionnelles encourues par les personnes morales
Voir les peines criminelles ou correctionnelles page suivante*

Que dit la loi ?

Article 121-2 du Code pénal

Les personnes morales, à l'exclusion de l'État, sont responsables pénalement, selon les distinctions des articles 121-4 à 121-7, des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants.

Toutefois, les collectivités territoriales et leurs groupements ne sont responsables pénalement que des infractions commises dans l'exercice d'activités susceptibles de faire l'objet de conventions de délégation de service public.

La responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs ou complices des mêmes faits, sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 121-3.

Les peines contraventionnelles encourues par les personnes morales

Articles 131-40, 131-41, 131-42, 131-43, 131-44 et 131-44-1 du Code pénal

L'amende : le taux maximal de l'amende applicable aux personnes morales est égal au quintuple de celui prévu pour les personnes physiques par le règlement qui réprime l'infraction.

L'interdiction, pour une durée d'un an au plus, d'émettre des chèques autres que ceux qui permettent le retrait de fonds par le tireur auprès du tiré ou ceux qui sont certifiés ou d'utiliser des cartes de paiement.

La confiscation de la chose qui a servi ou était destinée à commettre l'infraction ou de la chose qui en est le produit.

La sanction réparation (art. 131-8-1 du Code pénal) : La sanction réparation consiste dans l'obligation pour le condamné de procéder, dans le délai et selon les modalités fixés par la juridiction, à l'indemnisation du préjudice de la victime.



Les peines criminelles ou correctionnelles encourues par les personnes morales

Art. 131-37, 131-38 et 131-39 du Code pénal

L'amende : le taux maximal de l'amende applicable aux personnes morales est égal au quintuple de celui prévu pour les personnes physiques par la loi qui réprime l'infraction. Lorsqu'il s'agit d'un crime pour lequel aucune peine d'amende n'est prévue à l'encontre des personnes physiques, l'amende encourue par les personnes morales est de 1 000 000 euros.

La dissolution, lorsque la personne morale a été créée ou – lorsqu'il s'agit d'un crime ou d'un délit puni en ce qui concerne les personnes physiques d'une peine d'emprisonnement supérieure à cinq ans –, détournée de son objet pour commettre les faits incriminés. *

L'interdiction, à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus, d'exercer directement ou indirectement une ou plusieurs activités professionnelles ou sociales.

Le placement, pour une durée de cinq ans au plus, sous surveillance judiciaire. *

La fermeture définitive ou pour une durée de cinq ans au plus des établissements ou de l'un ou de plusieurs établissements de l'entreprise ayant servi à commettre les faits incriminés.

L'exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus.

L'interdiction, à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus, de procéder à une offre au public de titres financiers ou de faire admettre ses titres financiers aux négociations sur un marché réglementé.

L'interdiction, pour une durée de cinq ans au plus, d'émettre des chèques autres que ceux qui permettent le retrait de fonds par le tireur auprès du tiré ou ceux qui sont certifiés ou d'utiliser des cartes de paiement.

La confiscation de la chose qui a servi ou était destinée à commettre l'infraction ou de la chose qui en est le produit.

L'affichage de la décision prononcée ou la diffusion de celle-ci soit par la presse écrite, soit par tout moyen de communication audiovisuel.

L'interdiction, pour une durée de cinq ans au plus de percevoir toute aide publique attribuée par l'Etat, les collectivités territoriales, leurs établissements ou leurs groupements ainsi que toute aide financière versée par une personne privée chargée d'une mission de service public.

* Ces peines ne sont pas applicables aux personnes morales de droit public dont la responsabilité pénale est susceptible d'être engagée. Elles ne sont pas non plus applicables aux partis ou groupements politiques ni aux syndicats professionnels. La dissolution n'est pas applicable aux institutions représentatives du personnel.

LA RESPONSABILITE PENALE DES DIRIGEANT.E.S ET MANDATAIRES SOCIAUX

La responsabilité pénale des dirigeant.e.s peut être engagée même s'ils n'ont pas un lien direct avec le dommage causé. Elle peut recouvrir :

- **des actes volontaires** (détournement de fonds, fraude fiscale, abus de biens sociaux, ...);
- **des actes involontaires** :
 - en cas d'imprudence, de négligence ou de mise en danger délibérée d'autrui (exemple : le maintien d'une journée portes ouvertes alors qu'un avis de tempête est lancé).
 - en cas de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou les règlements (exemple : ne pas avoir réalisé au sein de l'établissement de document unique d'évaluation des risques).

Auteurs directs et indirects

La loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000 (dite loi Fauchon) a restreint la responsabilité pénale des dirigeant.e.s. En distinguant les **auteurs directs** et les **auteurs indirects** d'un délit, elle assouplit la responsabilité pénale des décideurs lorsqu'il n'y a pas eu de faute délibérée et intentionnelle de leur part.

Ainsi, lorsqu'un.e dirigeant.e n'est pas intervenu directement dans le dommage, sa responsabilité pénale pourra être établie :

- s'il a créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou s'il n'a pas pris les mesures permettant de l'éviter *et*
- en cas de **violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement** (exemples : ne pas avoir effectué le contrôle technique d'un véhicule ou laisser traîner une réparation importante, qui a débouché sur un accident si une norme identifiée fixe des règles en ce domaine ; non respect de normes propres aux équipements sportifs) ;
- en cas de **faute caractérisée** qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer (exemples : autoriser une sortie en montagne alors que les conditions météorologiques étaient très mauvaises ; non respect de protocoles scientifiques basiques lors d'expériences en laboratoire ; ne pas prendre des mesures de sécurité minimales lors de visites hors les murs).

Voir l'évolution de la législation en la matière page suivante



Une législation qui a évolué

L'évolution de la jurisprudence a cherché à favoriser l'indemnisation des victimes. De ce fait, en cas d'infraction non intentionnelle, la recherche de responsabilité de personnes solvables a amené la mise en cause de plus en plus fréquente de la responsabilité pénale des responsables des structures organisatrices, même s'ils n'étaient pas directement impliqués dans le dommage, ainsi qu'à partir de 1994, celle des personnes morales comme les municipalités et les associations.

La limitation à cette responsabilité est formulée dans l'article 121-3 du Code pénal : « Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre. Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui. »

Afin de limiter la responsabilité des décideurs (élus, dirigeant.e.s, etc.) qui étaient de plus en plus souvent inquiétés, le législateur a été amené à préciser cet article en y ajoutant : « Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait. »

Puis, la loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000 tendant à préciser la définition des délits non intentionnels, dite loi Fauchon, y a ajouté un alinéa qui, créant la notion d'auteur indirect, restreint la responsabilité pénale personnelle de ces décideurs : « Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer. »

DES PRECAUTIONS À PRENDRE, DES REGLES À RESPECTER

Les textes juridiques ne doivent pas paralyser les dirigeants.e.s. Dans la majorité des situations, il suffit de prendre des précautions de bon sens et de respecter les principales règles de sécurité pour ne pas se retrouver inquiété par la justice. Il faut donc :

- respecter les normes de sécurité des établissements recevant du public ;
- veiller à l'existence et à la bonne utilisation des dispositifs et des matériels de sécurité et faire procéder régulièrement aux vérifications nécessaires en termes de contrats d'entretien, de tests, d'alarme, d'exercices d'évacuation... ;
- mettre en place des outils, des procédures et tableaux de bord permettant à chacun de connaître les règles et la réglementation à respecter pour chaque type d'activité ;
- formaliser les missions et délégations de chacun (voir modèle p. 42-43) ;
- ne confier des missions qu'à des personnels dûment formés et possédant les qualifications requises par la réglementation en vigueur ;
- assurer un taux d'encadrement suffisant ;
- attacher une importance particulière à la rédaction et au suivi du document unique d'évaluation des risques professionnels...

Tel qu'on le disait auparavant, il convient de gérer son école « en bon père de famille » ou, actuellement, « en personne raisonnable ».

Attention !

L'absence de faute pénale n'absout pas de responsabilité civile !

Les règles de mise en cause de la responsabilité pénale et celle de la responsabilité civile sont différentes. L'absence de faute pénale non intentionnelle au sens de l'article 121-3 du code pénal ne fait pas obstacle à l'exercice d'une action devant les juridictions civiles afin d'obtenir la réparation d'un dommage sur le fondement de l'article 1241 ou 1242 du Code civil si l'existence de la faute civile prévue par ces articles est établie (art 4-1 du Code de procédure pénale - Cour de cassation, chambre criminelle, 4 juin 2002, n° 01-81280).

RAPPEL La responsabilité pénale ne peut pas être couverte par une assurance (même si l'assurance peut éventuellement couvrir les frais de défense et de procédure). Une raison supplémentaire d'organiser avec particulière rigueur la prévention des risques !



Exemple d'une délégation de pouvoirs

Régie par les articles 1336 et suivants du Code civil, la délégation de pouvoirs ne s'applique qu'aux écoles de droit privé (dans les établissements publics la possibilité d'une délégation de pouvoir doit être prévue par les textes d'organisation de l'établissement). Elle permet à un.e dirigeant.e de transférer une partie de ses pouvoirs à un subordonné. Pour que la délégation soit valide, la personne qui reçoit les pouvoirs doit disposer des compétences, de l'autorité et des moyens nécessaires à leur exécution. Rédigée sur un papier officiel, elle doit être précise et ne laisser place à aucun doute, ne pas être partielle ni limitée mais complète et exhaustive. Dans ces conditions, le ou la dirigeant.e qui a délégué une partie de ses pouvoirs pourra s'exonérer de sa responsabilité pénale pour les faits relevant des pouvoirs délégués ; une délégation de pouvoirs correctement faite emportant transfert de la responsabilité pénale.

Cet exemple est indicatif et doit être adapté au cas de chaque délégation.

(à rédiger sur papier à en-tête)

Délégation de pouvoirs

> En préambule

- Présenter l'établissement, son objet
- Présenter une synthèse du texte qui décrit les pouvoirs du ou de la dirigeant.e qui donne délégation

> Délégation

Compte tenu de (expliciter les raisons), le/la (fonction du ou de la dirigeant.e qui délègue ses pouvoirs, ci-après le/délégrant) souhaite transférer une partie de ses pouvoirs. C'est pourquoi est mise en place cette présente délégation de pouvoirs du/de la (qualité du ou de la dirigeant.e délégrant.e) au bénéfice de (nom et fonction du subordonné qui reçoit les pouvoirs délégués, ci-après le/délégué).

Je, soussigné(e) (nom du ou de la dirigeant.e délégrant.e), agissant en qualité de (fonction du ou de la délégrant.e) de (dénomination de l'établissement) et disposant des pouvoirs en la matière,

délègue par la présente, compte tenu de ses compétences techniques et professionnelles,

à (nom du délégué), ayant qualité de (qualité)

les pouvoirs suivants :

-
- (détailler les domaines et pouvoirs transférés)

..... (nom du délégué) est investi(e) de l'autorité et des moyens nécessaires pour veiller efficacement à l'observation et la bonne application des dispositions légales pouvant entraîner la responsabilité du ou de la dirigeant.e.

> Moyens et autorité

..... (nom du délégué) dispose des moyens matériels, techniques, humains et financiers sont il/elle peut avoir besoin dans l'exercice de sa mission.

> Durée

La délégation de pouvoirs de (nom du délégué) est consentie pour la durée de l'exercice de ses fonctions au sein de l'établissement et expirera automatiquement en cas de rupture de son contrat de travail pour quelque cause que ce soit.

Elle expirera automatiquement à la cessation des fonctions du/de la (qualité du ou de la dirigeant.e délégrant.e).

> Acceptation

Dans les différents domaines évoqués ci-dessus, (nom du délégué) reconnaît disposer de l'autorité, des compétences et des moyens nécessaires pour exercer efficacement les pouvoirs délégués par (qualité du délégué).

Il-Elle déclare expressément accepter, en toute connaissance de cause, la délégation de pouvoirs qui lui est confiée par (nom du ou de la dirigeant.e délégrant.e).

Il-Elle déclare être prévenu(e) que sa responsabilité pénale personnelle peut être mise en cause, en cas de non-respect de la réglementation en vigueur, par lui/elle même ou par le personnel placé sous ses ordres.

Fait en 2 exemplaires à le

Signature, bon pour pouvoir

Signature, bon pour acceptation de pouvoir et de responsabilité

Quels besoins en matière d'assurance ?



L'assurance réside dans la prise en charge d'un dommage (corporel, matériel, etc.) survenu à une personne (physique ou morale) qui peut être l'assuré (assurance de dommages) ou un tiers (assurance de responsabilités) moyennant le paiement d'une cotisation par l'assuré. Cependant, un sinistre peut aussi avoir des conséquences humaines, morales ou psychologiques... qui peuvent ternir la réputation d'un établissement ou rendre difficile la poursuite d'un projet. Et cela, aucune assurance ne peut y pallier ! C'est pourquoi, rien ne vaut une bonne politique de prévention des risques !

RAPPEL Seules la responsabilité civile et la responsabilité administrative peuvent être couvertes par une assurance. En aucun cas la responsabilité pénale ne peut être couverte, seuls les frais de justice peuvent être couverts par l'assurance dans ce cas, à condition qu'il s'agisse d'une faute non intentionnelle.

*Bien assurer ses établissements est une question cruciale. **L'enjeu est bien leur pérennité** et donc leur capacité à remplir à long terme leurs missions. S'il existe un « trou » dans l'assurance de l'établissement et que ce risque non ou mal couvert se réalise... l'assureur n'interviendra pas (ou pas intégralement) dans la prise en charge des conséquences financières du sinistre, qui devront alors être assumées par l'établissement, sur ses fonds propres. Attention aux propositions alléchantes qui font parfois l'impasse sur des éléments essentiels ou dont les plafonds de garantie peuvent être très rapidement dépassés ! Bien évaluer le rapport qualité-prix...*

*Les dirigeant.e.s d'établissement sont les personnes qui connaissent le mieux leurs risques. Ils doivent donc les **recenser** très précisément pour ne pas laisser des « blancs » dans la couverture de ces derniers. Ils doivent également bien **savoir de quoi ils parlent** pour comprendre le langage de l'assureur et avoir un véritable échange avec lui... C'est de cet échange entre le professionnel du secteur qui a une vision claire de l'ensemble des risques encourus, et le professionnel de l'assurance qui a une pratique avérée en termes de solutions d'assurance, que pourra sortir le meilleur contrat.*



Les principales obligations d'assurance

Assurance pour les véhicules terrestres à moteur

« Toute personne physique ou toute personne morale autre que l'État, dont la responsabilité civile peut être engagée en raison de dommages subis par des tiers résultant d'atteintes aux personnes ou aux biens dans la réalisation desquels un véhicule est impliqué, doit, pour faire circuler celui-ci, être couverte par une assurance garantissant cette responsabilité » (art. L 211-1 du Code de l'assurance)

Responsabilité civile des risques locatifs

La loi n°89-462 du 6 juillet 1989 édicte dans son article 7, alinéa g, une obligation à la charge du locataire, qui doit s'assurer contre les risques dont il doit répondre en sa qualité de locataire. Il devra en justifier lors de la remise des clés puis, chaque année, à la demande du bailleur. Elle confirme ainsi l'obligation qui avait été instaurée par la loi n°82-526, dite loi Quillot, du 22 juin 1982, dans son article 18.

Assurance pour les travaux de construction

Il s'agit de la responsabilité décennale (car elle s'étend sur 10 ans). Prévue par l'article 1792 du Code civil, elle doit être obligatoirement assurée selon l'article L 241-1 du Code de l'assurance.

Responsabilité en qualité d'organisateur de manifestations sportives

L'article L331-9 du Code du sport prévoit l'obligation d'assurance pour tout organisateur de manifestations sportives. Il précise en effet que « l'organisation par toute personne autre que l'Etat (...) de manifestations sportives ouvertes aux licenciés des fédérations est subordonnée à la souscription par l'organisateur des garanties d'assurance définies à l'article L 321-1 du Code du sport ».

Ils doivent enfin maîtriser suffisamment le sujet pour pouvoir **négoier** avec leur assureur les solutions les mieux adaptées à leur situation, ce qui signifie la recherche du meilleur équilibre entre qualité des couvertures d'assurance et poids du budget en la matière.

Comment aborder la question de l'assurance ?

Une démarche en trois temps

- Que disent la loi et la jurisprudence ?

Cf. Obligations d'assurance p. 47

• Savoir dans quelle optique on aborde la question : « périls dénommés » ou « tous risques sauf » ? Quel type de contrat ? Privilégier le coût ou la qualité de couverture ?

Cf. Établir le cahier des charges pour choisir son assurance, p. 48

• Dresser le paysage des risques à couvrir : activités et patrimoine, responsabilité civile, protection juridique, ressources humaines.

Cf. Les risques à couvrir, p. 52 et suivantes

I. Obligations d'assurance

La loi impose une obligation d'assurance dans un certain nombre de cas précis (art. L 200-1 et suivants du Code des assurances). Au regard de la jurisprudence notamment, il semble évident que se contenter de respecter la loi reste insuffisant pour un établissement qui souhaite offrir les meilleurs garanties de sécurité à ses étudiants, son personnel et l'ensemble des personnes qui sont en contact avec lui.

Attention !

Concernant **les événements organisés par des associations d'élèves** au sein de l'établissement, la vigilance s'impose. L'association organisatrice est responsable et devra vérifier que son assurance couvre bien les risques liés aux événements qu'elle organise (activités proposées, nombre de participants, topologie du lieu...). Par mesure de prévention, il est indispensable que les organisateurs informent l'administration de l'établissement !



2. Établir le cahier des charges pour choisir son assurance

Bien évaluer sa sinistralité

Cette approche vise à distinguer dans l'ensemble des risques que vous devez assurer :

- ceux qui sont incontournables et vitaux pour l'établissement : l'assurance dans ce cas est indispensable ;
 - ceux qui relèvent d'un « plus » qui peut ne pas être négligeable pour faciliter le bon fonctionnement, mais que certains considéreront comme relevant du « confort ». Cependant, ce « confort » n'est pas toujours un luxe et il peut s'avérer pertinent en déchargeant le gestionnaire d'un certain nombre de soucis dans le cas d'une situation problématique.
- Plus la part de risque non assuré (« auto-assurance ») est importante, plus les conséquences impactent le budget de l'établissement en cas de sinistre.

Une fois cette distinction opérée, les « choix de détails » sur les typologies de contrat et chacune des garanties seront plus faciles à opérer.

« Périls dénommés » ou « Tous risques sauf » ?

Il existe deux manières d'assurer des risques.

- La première consiste à lister l'ensemble des risques qui sont couverts par l'assurance. Seuls ceux-ci feront l'objet d'une couverture, à l'exclusion de tous les autres cas non explicitement énoncés. C'est ce qu'on appelle les « Périls dénommés ».
- L'autre formule, qui évite de lister les risques assurés, part du principe que tous les risques sont couverts, hormis ceux expressément exclus de la garantie. C'est ce qu'on appelle « Tous risques sauf ».

Cette seconde formule peut être plus sécurisante que la première, car l'on est sûr, dès lors qu'un risque n'a pas été expressément exclu de la garantie, qu'il est couvert. On évitera ainsi tout oubli qui pourrait être préjudiciable. En lisant les risques exclus (une liste limitative), on pourra aussi se poser clairement la question : « Oui, ce risque-là, exclu, ne me concerne pas... Par contre,

celui-ci, exclu aussi, mériterait d'être couvert. » Par ce biais, on peut effectuer un dernier balayage des risques que l'on souhaite impérativement couvrir, même si une première version du contrat d'assurance ne le prévoyait pas.

Attention à la définition du risque !

Si vous optez pour un contrat « périls dénommés », il faut bien faire attention à la définition du risque. Si, à vos yeux, une inondation ou un vol sont des risques qui vous paraissent clairement définis, il faut vérifier que la définition qu'en donne l'assureur est bien la même. Ainsi, si pour lui un vol nécessite forcément une effraction (un carreau cassé par exemple) ou une escalade (d'un mur par exemple), un vol sans effraction et/ou sans escalade ne pourra être couvert. À l'inverse, dans un contrat de type « Tous risques sauf », tout évènement de caractère accidentel (défini par la jurisprudence comme un évènement « soudain », « imprévisible » et « extérieur » à la victime) est assuré, à l'exception des évènements exclus, donc très clairement mentionnés dans les conditions générales du contrat.

Quel type de contrat ?

Un seul ou plusieurs assureurs ?

Certains peuvent être tentés de chercher à s'assurer pour des risques différents chez des assureurs différents. Il est clairement préférable de n'avoir qu'un seul assureur, et cela pour plusieurs raisons :

- Vous aurez un seul interlocuteur sur la problématique délicate des risques, qui connaît votre historique, et vous n'aurez pas à gérer d'éventuels renvois de prise en charge d'un assureur sur l'autre.
- Vous ne risquez pas de créer un trou d'assurance.
- Vous évitez d'éventuels doublons d'assurance.

Un seul ou plusieurs contrats ?

La gestion de plusieurs contrats auprès du même assureur peut s'avérer délicate car il faut veiller à couvrir l'ensemble des risques. On retrouve dans ce type de démarche, que nous ne recommandons pas, les limites de l'approche par les « périls dénommés ». Il faut donc plutôt privilégier un contrat unique qui assure l'ensemble, c'est-à-dire l'établissement et toutes les personnes qui concourent à son fonctionnement, ainsi que son patrimoine mobilier et immobilier, plutôt que des contrats distincts qui assureraient indépendamment la personne morale et les personnes physiques. Il faut privilégier la notion de **couverture de la structure dans sa globalité**.



Contrat sur-mesure

Certains assureurs peuvent proposer un contrat standard « clé en main ». Il semble plus opportun de déterminer un cahier des charges précis qui colle à la réalité de chaque établissement et prend en compte ses spécificités. En tant que dirigeant.e, il ne faut pas hésiter à s'appuyer sur l'expertise des assureurs pour vous aider à déterminer les risques qu'il convient d'assurer et à quelle hauteur.

Une relation basée sur la confiance réciproque

L'établissement est amené à fournir de nombreux renseignements à l'assureur. Pour de bonnes relations et une bonne prise en charge, la sincérité et la transparence doivent être totales.

Au moment de la souscription, il faut répondre le plus précisément possible aux questions posées par l'assureur qui sera ainsi à même d'apprécier les risques à garantir et faire une proposition adaptée.

Lorsque des circonstances nouvelles apparaissent, elles doivent être déclarées aussitôt à l'assureur (si possible avant qu'elles ne soient effectives). Il est pertinent de privilégier les solutions où l'assureur accepte de procéder à la mise à jour annuelle des éléments de risques du contrat, exception faite des acquisitions de biens immobiliers.

Il est très important que tous les renseignements fournis soient à jour pendant toute la durée du contrat. C'est une **clause de réduction de l'indemnité** en cas de sinistre, voire de **déchéance des garanties**.

Du côté de l'assuré

L'assuré est obligé « de répondre exactement aux questions posées par l'assureur, notamment dans le formulaire de déclaration du risque par lequel l'assureur l'interroge lors de la conclusion du contrat, sur les circonstances qui sont de nature à faire apprécier par l'assureur les risques qu'il prend en charge » et « de déclarer, en cours de contrat, les circonstances nouvelles qui ont pour conséquence soit d'aggraver les risques, soit d'en créer de nouveaux et rendent de ce fait inexacts ou caduques les réponses faites à l'assureur. »

Art. L 113-2 du Code de l'assurance

Du côté de l'assureur

L'assureur a une obligation d'information et de conseil envers ses assurés. Il ne faut donc pas hésiter à interroger votre assureur, par exemple lorsqu'une nouvelle activité est mise en place dans votre établissement.

La question du coût

La tentation peut exister, par souci de rigueur budgétaire et d'économie, d'assurer ses risques *a minima*. Inutile pourtant de minimiser un risque ou de chercher à limiter les coûts en ne mentionnant pas telle ou telle activité exceptionnelle au sein de l'établissement, sous prétexte d'espérer une économie sur le contrat... Si le risque ainsi ignoré se réalise et que l'assurance ne peut le prendre en compte, alors l'économie espérée se traduira par une perte financière sans commune mesure avec le « gain » réalisé.

De même, lors de l'établissement du contrat, il est très important de **vérifier un certain nombre d'aspects** et de mettre ceux-ci en rapport avec le montant de la prime d'assurance. Ainsi, si une proposition est beaucoup moins chère qu'une autre, plutôt que d'opter aussitôt pour elle, vérifier :

- les risques couverts, les garanties en option et les exclusions;
- l'adaptation des montants de garantie aux risques encourus;
- le montant des franchises (les sommes qui resteront à la charge de la structure);
- les plafonds de garantie.

Franchises et plafonds

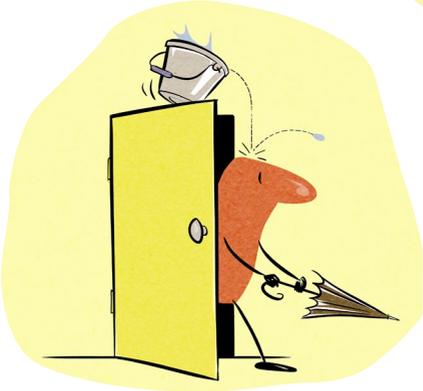
Les montants d'une franchise ou d'un plafond de prise en charge peuvent être assez différents d'une assurance à l'autre.

Pensez-bien qu'en cas de sinistre grave (exemple : incendie d'un bâtiment), si **le plafond** risque d'être dépassé, le coût pour la structure peut être tel qu'il pourra aller jusqu'à remettre en cause l'existence même de l'établissement.

De même, **une franchise** un peu trop élevée, peut en deux ou trois accidents, dépasser largement le surcoût d'une assurance qui proposait une franchise beaucoup plus faible. Ainsi, au bout du quatrième sinistre, « l'économie » espérée sur la prime d'assurance, induira de fait une dépense supplémentaire.



3. Les risques à couvrir : activités et patrimoine



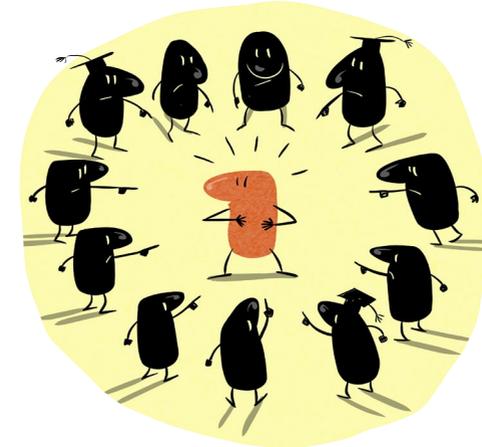
Comment s'y prendre pour appréhender au mieux l'ensemble des risques existant au sein d'une Grande école ? La démarche est relativement simple, mais exige d'être conduite très méthodiquement.

Afin de bien cerner les risques à couvrir, nous proposons ici un tableau synthétique qui scinde les risques en deux grands ensembles : d'un côté tout ce qui relève des activités de l'établissement, d'un autre tout ce qui relève de son patrimoine.

Schéma général synthétique des risques	
Activités	Patrimoine
<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité vis-à-vis des personnes qui assurent son fonctionnement : Agents, bénévoles, salariés, dirigeants Autrui : stagiaires, visiteurs... • Responsabilité vis-à-vis des étudiants • Responsabilité pour ses activités internes • Responsabilité pour ses activités externes 	<ul style="list-style-type: none"> • Immeubles et locaux : Selon le statut : Affectataire, propriétaire, locataire, occupant à titre gratuit, par transfert des charges propriétaires • Biens mobiliers : Matériels, instruments, véhicules

4. Garantie de responsabilité civile

La première des garanties que doit souscrire l'établissement est la couverture de la **responsabilité civile** qui permettra de couvrir les conséquences pécuniaires des dommages causés aux salariés, étudiants, agents, tiers... Ces dommages peuvent être aussi bien corporels, matériels et immatériels (préjudices moraux), être causés aussi bien par des personnes physiques, des biens utilisés pour l'exercice des activités que ces dernières soient des activités permanentes ou occasionnelles.



Depuis 1994, l'établissement, en tant que personne morale, peut également être responsable pénalement. Cette **responsabilité pénale** ne peut être assurée (l'assureur ne paiera pas vos amendes à votre place). Par contre, votre assurance peut prévoir une prise en charge des frais de défense et de procédure.

À NOTER Un même fait peut entraîner conjointement une responsabilité civile ou administrative et une responsabilité pénale.

5. Assurance de protection juridique

En cas de poursuites judiciaires, il faut prévoir une assurance de protection juridique qui facilitera le règlement des litiges en apportant une assistance technique et financière.

Peuvent être ainsi pris en charge :

- la mise à disposition d'une information et une assistance juridique ;
- la défense des intérêts de l'assuré à l'amiable et/ou devant les tribunaux ;
- la prise en charge des frais et honoraires nécessaires au règlement du litige (honoraires d'avocats, frais de procès et frais annexes).

Différents niveaux de garantie peuvent être proposés :

La protection juridique couvrant un domaine d'intervention précis

Elle est dénommée par son champ d'intervention, par exemple protection juridique domaine fiscal ou domaine social.

La protection juridique générale

Il s'agit d'une garantie élargie qui inclut plusieurs domaines d'intervention de manière à couvrir la plupart des litiges liés à la vie de l'établissement. Elle peut également comprendre la garantie de défense pénale et recours après accident.



6. Assurer les personnes



En matière d'assurance des personnes, il faut être vigilant quant à la présence au sein de l'établissement de statuts différents (salariés, agents, étudiants, bénévoles). Constituez une liste la plus exhaustive possible des intervenants concernés.

On indiquera éventuellement à l'assureur si les personnes en question sont en permanence concernées ou seulement occasionnellement, si elles sont en contact direct avec les étudiants, etc.

Qualité de tiers

Le contrat d'assurance doit préciser que toutes ces personnes ont la qualité de **tiers** entre elles tant pour les dommages corporels que matériels. À défaut, en cas d'accident où l'un d'eux en blesse un autre par exemple, la garantie de responsabilité civile ne pourrait pas s'appliquer.

Qu'est-ce qu'un tiers ?

Le tiers désigne toute personne non engagée par la signature d'un contrat entre l'assureur et l'assuré (ici l'établissement).

Il convient toujours de vérifier qui est considéré comme tiers, notamment lorsque les personnes peuvent être sources de dommages ou d'accidents, individuellement ou mutuellement.

Exemple

À l'issue d'une réunion du Bureau des élèves, un étudiant bouscule malencontreusement un camarade de l'association qui chute dans l'escalier.

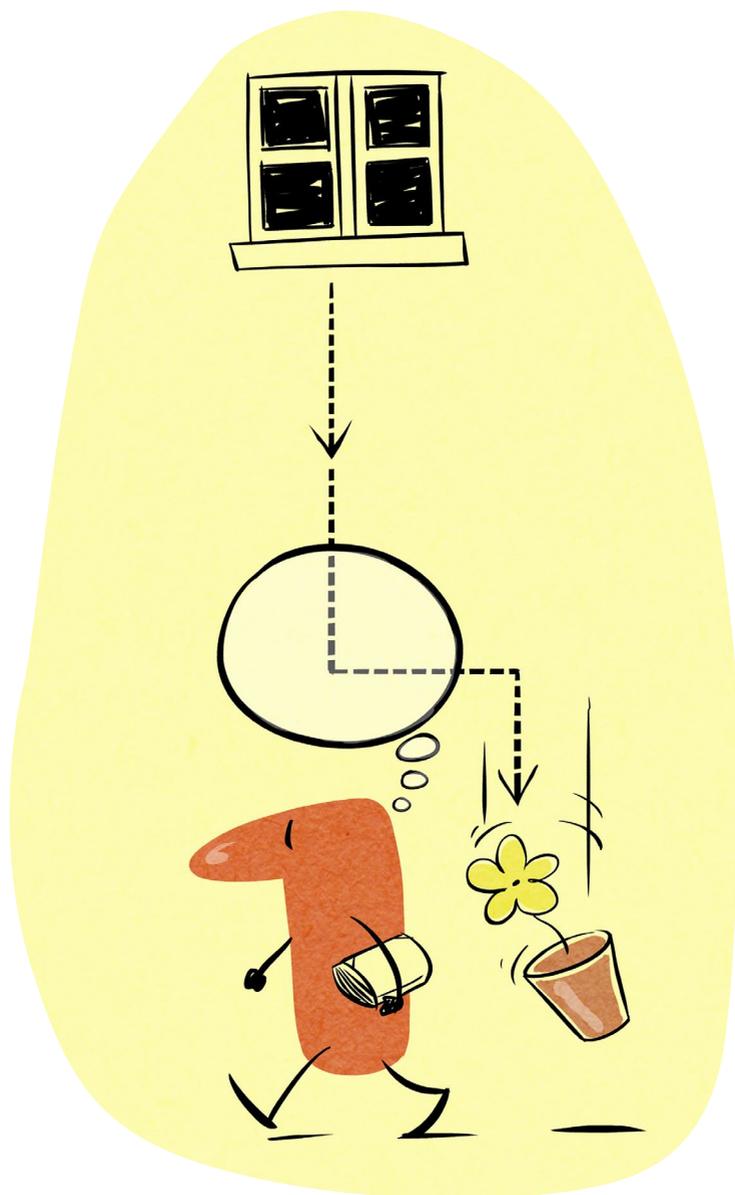
Si le contrat de l'association inclut une responsabilité civile individuelle pour chaque étudiant et qu'il précise que ces derniers ont la qualité de tiers, l'assurance pourra prendre en charge les conséquences du préjudice subi par la victime au titre de l'assurance de responsabilité civile de l'auteur.

S'il n'est pas précisé qu'ils ont la qualité de tiers, les étudiants pourraient être considérés comme « co-participants » à l'activité et la garantie responsabilité civile de l'auteur ne pourra être mise en œuvre. Faute d'indemnisation, la victime risquerait de rechercher la responsabilité de l'association.

DEUXIÈME PARTIE

Ce qu'il faut savoir pour prévenir





4 focus pour prévenir

Spécifiques ou non aux grandes écoles, différentes démarches et obligations aident à prévenir la survenue d'évènements susceptibles de mettre en cause la responsabilité de l'établissement ou de ses dirigeant.e.s dans leurs relations avec le personnel ou avec les étudiants.

Focus sur :

- le document unique d'évaluation des risques professionnels *Cf. page 61*
- les stages en entreprise *Cf. page 67*
- la lutte contre le bizutage *Cf. page 83*
- la lutte contre les risques festifs *Cf. page 86*



Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

« *Le document unique d'évaluation des risques professionnels est la preuve de l'engagement dans une démarche d'amélioration de la sécurité et du confort au travail.* »

Définition

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est destiné à répertorier tous les risques potentiellement existants auxquels peuvent être confrontés les employés au sein de leur structure de travail. Obligatoire pour toutes les structures employeuses (art. R 4121-1 du Code du travail), c'est un excellent moyen de s'interroger sur la sécurité de tous : personnel mais aussi étudiants et personnes extérieures pénétrant dans l'établissement. Son élaboration et sa mise à jour sont à percevoir comme un outil clé de prévention au sein d'une démarche globale de sécurité et de protection de la santé (pour répondre notamment aux obligations de l'employeur vis-à-vis de ses salariés décrites aux art. L 4121-1 et 4121-2 du Code du travail).

Une mise à jour annuelle

Il doit être mis à jour annuellement. Si des modifications importantes ont lieu entre-temps (création d'un nouvel atelier, aménagement différent des lieux de travail, prise de conscience d'un risque jusqu'alors insoupçonné...), le document unique doit être revu en conséquence sans attendre l'échéance annuelle (art. R 4121-2 du Code du travail).

Attention !

L'absence de DUERP est sanctionnée par une amende d'un montant maximal de 1500 € et de 3000 € en cas de récidive (art. R 4741-1 du Code du travail).



Une démarche globale

La démarche d'évaluation des risques professionnels est une démarche globale. Elle concerne l'ensemble des lieux et situations dans lesquels peuvent se trouver les salariés (voire les étudiants et autres usagers si on étend volontairement cette démarche de prévention). Comme le propose le ministère de l'Emploi dans une circulaire du 18 avril 2002, * l'établissement du document unique s'inscrit dans un processus dynamique résumé ci-dessous.



62

Avec qui réaliser le document unique ?

Si l'employeur est responsable de la réalisation du DUERP, ce n'est pas forcément à lui seul de l'établir. La solution idéale est de **mobiliser l'ensemble des personnes concernées** sur ce travail (représentants des salariés et, éventuellement, des autres usagers) pour recenser les risques, les évaluer et suggérer des propositions d'aménagement ou de modification qui pourraient les supprimer ou les atténuer. Des personnes extérieures compétentes peuvent également être sollicitées : (médecin, infirmière ou inspecteur du travail, etc.).

Comment le rédiger ?

Ni le Code du travail ni la circulaire du 18 avril 2002 ne donnent de consignes précises quant à la forme que doit prendre ce document. Il doit être « unique » c'est à dire rassembler l'ensemble des données sur un seul support qui peut être manuel (cahier, classeur...) ou informatique.

La façon la plus simple est de faire le tour de tous les lieux et de toutes les situations dans lesquels peuvent se trouver les personnes, d'établir pour chaque lieu les risques potentiels puis de définir les mesures à prendre.

La manière de noter les risques est laissée libre et l'exemple présenté page 60 n'est qu'une proposition pratique. Elle a le mérite d'aider à ne rien oublier. Un tableau peut être rempli pour chaque local.

Une démarche d'amélioration

Le document doit prouver, d'une part, que le travail d'évaluation a été fait et, d'autre part, que peu à peu les risques sont supprimés ou réduits. Il est la preuve de l'engagement dans une démarche d'amélioration de la sécurité et du confort au travail. Plus qu'une contrainte, il doit être vu comme un outil au service de la sécurité de tous.

La circulaire du 18 avril 2002 le précise bien : « Dans chaque situation concrète, il convient de trouver un juste équilibre entre l'obligation qui pèse désormais sur l'entreprise et les délais indispensables qui lui seront nécessaires pour que l'évaluation des risques, ainsi matérialisée, s'inscrive dans une réelle dynamique de prévention. En effet, il ne serait nullement conforme à l'esprit même de cette importante réforme que les entreprises ne voient dans ce dispositif qu'une obligation purement formelle qu'elles pourraient satisfaire en remplissant des grilles, voire des formulaires pré-établis, sans que cela soit mené dans le cadre d'une démarche effective de prévention propre à l'entreprise. »

L'assurance

L'accident du travail peut constituer un sinistre majeur pour un employeur. Ce risque est du reste beaucoup plus fréquent que, par exemple, l'incendie des locaux. Or, si on pense toujours à assurer le risque d'incendie, l'accident du travail n'est souvent pas envisagé sous cet angle. La faute inexcusable de l'employeur est cependant assurable. Dans ce cas, soyez attentif au montant de garantie. Le coût d'un accident du travail, si il y a faute inexcusable de l'employeur peut, dans les cas les plus graves, très vite se chiffrer en millions !

63

EN SAVOIR PLUS

Un exemple dans un secteur particulier :

Guide méthodologique pour la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels, dans l'aide et les soins à domicile, Cides Chorum, 52 pages, 2009.

<http://www.chorum-cides.fr>

* Circulaire n°6 DRT du 18 avril 2012 prise pour l'application du décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs



Un exemple de mise en oeuvre d'un DUERP

Tableau de recensement et classement des risques						
Type de risques	Date	Description	Gravité	Probabilité	Mesures à prendre	Réévaluation
Chute	12 mars 2017	L'escalier qui mène au bureau est raide et ne dispose pas d'une main courante	4	Moyenne	Installer une main courante	Main courante installée le 17 juin 2017

64

Légende

Type de risque : on détaillera le type de risque aussi précisément que possible afin de ne rien oublier : chute, manutention, stockage, bruit, incendie, électricité, éclairage, hygiène, outils, produits...

Date : Notez bien la date où ce travail d'évaluation a été fait de façon à le renouveler au bout d'un an.

Description : Décrire précisément chaque risque permet de cerner assez vite les moyens d'y remédier.

Gravité : On classe les risques selon le degré de gravité de façon à résoudre en priorité les plus dangereux. Le classement se fait sur une échelle de 4 niveaux :

Risques réversibles :

1 = accidents nécessitant des soins légers (coupure, brûlure légère, chocs...)

2 = accidents nécessitant des soins plus lourds (jambe cassée...)

Risques irréversibles :

3 = accidents débouchant sur une invalidité

4 = accidents mortels

Probabilité : Là encore, la probabilité permet d'identifier sur quels risques il est pertinent d'agir en priorité. Mieux vaut s'atteler à régler un problème qu'on rencontre tous les jours qu'un problème aussi grave mais auquel on n'est confronté que rarement. On peut classer ainsi la probabilité : peu probable / faible / moyenne / significative / forte.

Mesures à prendre : Pour chaque risque, il faut proposer des remèdes. Attention à ne pas proposer une solution qui ne sera pas réalisée car la mention d'une préconisation sur le document unique revient à l'admettre nécessaire. Par exemple, dans le cas d'un escalier raide, ne pas préconiser de le changer s'il n'y a pas la place d'en installer un autre, mais plutôt recommander d'installer une main courante ce qui diminuera déjà très significativement le risque de chute. Ne pas sembler chercher à résoudre les problèmes relevés constitue un facteur aggravant dans l'analyse de la responsabilité de l'employeur en cas d'accident.

Certaines préconisations simples peuvent annuler un risque. Ainsi, le recours à des produits d'entretien dangereux peut être remplacé par l'utilisation de produits moins nocifs. D'autres risques sont impossibles à réduire à néant. Pour autant, les mesures à prendre peuvent parfois être très simples et ne pas nécessiter une réponse technique et coûteuse. Par exemple, si un local présente une poutre basse où l'on risque de se cogner et qu'on ne peut raisonnablement pas la supprimer, on peut la rembourrer pour atténuer le risque, afficher un panneau qui annonce le danger, y coller un indicateur fluo, ou réaménager le local de façon à ce que le passage sous la poutre devienne exceptionnel (ou toutes ces solutions à la fois).

Réévaluation : Le document devant être actualisé annuellement, il ne faut pas oublier de noter la date de réévaluation. Les risques résolus seront supprimés, ceux rectifiés seront requalifiés en termes de gravité et/ou de probabilité. Et ne surtout pas oublier de vérifier si de nouveaux risques sont apparus.

65



Les stages en entreprises

Au cours de leur formation supérieure, les étudiants sont amenés à effectuer des stages d'application en entreprise. Les lois encadrant les stages en entreprise ont su évoluer au fil des années permettant aujourd'hui une meilleure prise en compte des réalités sur le terrain.

Quels textes encadrent les stages en entreprise ?

Considérant l'intérêt des stages dans le parcours d'apprentissage, leur encadrement est apparu comme une nécessité. D'abord pour formaliser la démarche mais surtout pour éviter toute dérive ou abus pouvant venir de l'une ou l'autre des parties. Outre la mise en place de la charte des stages, **trois lois** ont été adoptées ces dernières années pour définir un cadre légal et mieux réglementé.

La loi Cherpion de 2011

La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 relative au développement de l'alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi Cherpion, est venue renforcer le droit et la protection des stagiaires. Aujourd'hui codifiée aux articles L 124 1 et suivants du Code de l'éducation, **ses principaux points sont les suivants :**

- Pour être légal, un stage doit faire l'objet d'une **convention tripartite** engageant le stagiaire, l'établissement d'enseignement supérieur (université, école privée, etc.) et la structure d'accueil ;
- Le stage doit être **intégré à un cursus pédagogique** scolaire ou universitaire ;
- Le stage ne doit pas être conclu pour **le remplacement d'un salarié absent**, suspendu ou licencié. Il ne doit non plus être conclu pour occuper un emploi saisonnier ou pour palier un accroissement d'activité ni pour l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un travail permanent ;
- Un même stagiaire ne peut faire, au sein de la même structure d'accueil, plus de **six mois de stage** (d'affilée ou fractionnés) au cours de la même année ;
- L'entreprise qui accueille des stagiaires sur un même poste doit respecter un **délai de carence** entre chaque stage équivalent à un tiers de la durée du stage précédent ;
- Lorsque la durée du stage au sein d'une même entreprise est supérieure à 2 mois consécutifs ou non, il fait l'objet d'une **gratification** versée mensuellement, qui n'a pas le caractère d'un salaire au sens du Code du travail.

« Cas de recours au stage, durée maximale, gratification, convention, etc. sont précisés dans le but de préserver les droits du stagiaire qui, en retour, est soumis au respect des clauses de la convention de stage. »



La loi du 10 juillet 2014 les 7 nouveaux droits du stagiaire

1- Fin des stages de plus de 6 mois. Il n'est dorénavant plus possible de bénéficier de dérogation (art. L 124-5 du Code de l'éducation).

2- Temps de travail limité. Les stagiaires bénéficient des mêmes règles que les salariés concernant les horaires et le droit au repos. Leur temps de présence est désormais encadré et fixé dans la convention de stage. Celui-ci ne peut en aucun cas excéder la durée de travail du référent au sein de la structure d'accueil (art. L 124-14 du Code de l'éducation).

3- Une gratification dès le premier jour de stage de plus de 2 mois (art. L 124-6 du Code de l'éducation).

4- Une gratification plus importante et non imposable. Elle est portée à un minimum de 15 % du plafond de la Sécurité sociale et exonérée d'impôts dans la limite du Smic (art. L 124-6 du Code de l'éducation).

5- Des congés possibles pour les stages de plus de deux mois (équivalents à ceux prévus pour les salariés : grossesse, paternité, adoption, etc.) (art. L 124-13 du Code de l'éducation).

6- Un travail en toute sécurité excluant toute tâche dite dangereuse. Les entreprises doivent aussi respecter un quota défini de stagiaires. Elles doivent également respecter l'obligation de tenir un décompte du temps de présence et d'enregistrer les conventions dans le registre du personnel (art. L 124-14 du Code de l'éducation)

7- Des tickets restaurants (ou un accès au restaurant d'entreprise lorsqu'il en existe un) et indemnités transports (remboursement de la moitié des frais de transport) (art. L 124-13 et L 124-16 du Code de l'éducation).

La procédure accélérée

La procédure accélérée devant le conseil de prud'hommes permet de porter l'affaire directement devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine (art. L1454-5 du Code du travail).

La loi de 2013

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche renforce la loi Cherpion sur la définition légale d'un stage mais aussi sur les questions de gratification et de protection des stagiaires.

Définition légale et cadrage

L'article 26 de la loi a modifié l'article L 124-1 du Code de l'éducation afin qu'il précise que « le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil. »

La loi prévoit qu'un volume minimal de formation doit être précisé dans la convention de stage par l'établissement d'origine ainsi que les modalités d'encadrement du stage par l'organisme d'accueil. Par ailleurs, la gratification obligatoire dans les entreprises des stages de plus de deux mois est étendue aux structures privées de l'économie sociale et solidaire (associations, coopératives, mutuelles, fondations) et au secteur public (services de l'État, établissements publics, collectivités locales, etc.). Enfin, les protections et droits acquis aux salariés sont reconnus aux stagiaires (protection contre les discriminations, harcèlement moral et sexuel, etc.).

La loi de 2014

Afin d'éviter les abus constatés lors de l'exécution des stages, la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires soumet tous les employeurs du secteur privé et public à une réglementation plus stricte. Cas de recours au stage, durée maximale, gratification, convention de stage, etc. sont précisés dans le but de préserver les droits du stagiaire qui, en retour, est soumis au respect des clauses de la convention de stage.

Attention !

En cas de manquements aux normes fixées par la présente loi, les entreprises d'accueil risquent, entre autres, des condamnations administratives et/ou pénales et des requalifications des stages en contrat de travail. Dans pareil cas, les requalifications bénéficient de **la procédure accélérée**.



L'accueil d'un stagiaire mode d'emploi

Conditions de recours

Un stage ne peut être exécuté que dans le cadre d'un cursus pédagogique d'au moins 200 heures de formation par année d'enseignement et nécessitant la présence des étudiants (art. D 124-2 du Code de l'éducation).

Attention !

Pour éviter qu'il ne puisse être considéré comme du « travail salarié », un stage ne doit pas être proposé pour :

1. remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement ;
2. exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent (le stagiaire n'a pas d'obligation de production comme un salarié) ;
3. faire face à un accroissement temporaire d'activité ;
4. occuper un emploi saisonnier.

Statut de l'étudiant durant le stage

Le stagiaire conserve son statut d'étudiant et n'est pas un salarié. Même s'il s'acquitte de tâches d'ordre professionnel, la relation qui le lie à la structure d'accueil est définie par une convention de stage et non par un contrat de travail. Par conséquent, la structure d'accueil n'a pas à effectuer de déclaration préalable à l'embauche auprès de l'administration.

Registre du personnel

Pour autant, l'arrivée et le départ de chaque stagiaire doivent être consignés dans une partie spécifique du registre unique du personnel, ce qui est susceptible d'être vérifié par l'inspection du travail. Ainsi, pour chaque stagiaire doivent figurer (art. D 1221-23-1 du Code du travail) :

- ses nom(s) et prénom(s) ;
- les dates de début et de fin du stage ;
- les nom(s) et prénom(s) de son tuteur au sein de l'entreprise ;
- le lieu d'exécution du stage.

Requalification d'un stage en contrat de travail

Un stagiaire peut se voir reconnaître la qualité de salarié s'il exécute un véritable travail sous la subordination de l'employeur, même si une **convention de stage** a été signée. C'est également le cas lorsqu'il effectue des tâches qui dépassent largement les travaux confiés normalement à un stagiaire (Cour de cassation, chambre sociale, 18 juin 2003, n°00-46438), qu'il fait des heures supplémentaires avec des tâches identiques à celles des salariés de l'entreprise (Cour de cassation, chambre sociale, 06 juillet 1993, n°91-41540) ou encore qu'il évolue au sein de la structure d'accueil en autonomie (absence de tuteur – Cour d'appel Douai, 18 novembre 1988, Brutel c/Rufin). Lorsque la requalification est effective, le stagiaire est considéré comme un salarié avec tous les droits qui sont rattachés à ce statut.

Durée d'un stage

Au cours d'une année d'enseignement, un stagiaire ne peut effectuer plus de 6 mois de stage. Cette durée est portée à 924 heures lorsque les stages sont effectués de manière fractionnée, que ce soit au sein d'un ou de plusieurs établissements (art. D 124-6 du Code de l'éducation).

Délai de carence entre deux stages

Entre deux stages, l'établissement d'accueil doit observer un délai de carence équivalent à 1/3 de la durée du stage précédent s'il souhaite accueillir un nouveau stagiaire sur le même poste. Concrètement, si une structure accueille un stagiaire pendant 3 mois, elle doit attendre entre la fin de ce stage et la conclusion d'une nouvelle convention sur le même poste un délai d'un mois. Toutefois, lorsque la convention de stage est interrompue à l'initiative du stagiaire, ce délai de carence ne s'applique pas (art. L 124-11 du Code de l'éducation).

Convention tripartite obligatoire

La loi (art. L 124-1 alinéa 2 du Code de l'éducation) prévoit que les stages doivent se dérouler dans le cadre d'une convention conclue entre le stagiaire (ou son représentant légal si le stagiaire est mineur ou protégé), l'établissement d'enseignement ou de formation (engageant l'enseignant référent), la structure d'accueil (engageant le tuteur de stage).



Que doit contenir la convention de stage ?

La convention doit obligatoirement mentionner (art. D124-4 du Code de l'éducation) :

- l'intitulé de la formation et son volume horaire ;
- les activités confiées au stagiaire et les compétences à développer ;
- les noms de l'enseignant référent et du tuteur ;
- les dates du stage et la durée hebdomadaire maximale de présence ;
- les modalités d'autorisation d'absence ;

- le taux horaire de la gratification et les modalités de son versement ;
- les avantages éventuels dont le stagiaire peut bénéficier ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire ;
- Les modalités d'encadrement ;
- les modalités de suspension ou de résiliation de la convention ;
- les modalités de validation du stage ;
- le règlement applicable au stagiaire ;
- les conditions de délivrance de l'attestation de stage.

RESSOURCE Un modèle de convention type est annexé à l'arrêté du 29 décembre 2014 accessible à l'adresse suivante : <http://bit.ly/2w5gThN>

72

Outre l'inscription des stagiaires dans le registre du personnel, la structure d'accueil doit également tenir à jour la liste des conventions de stages qu'elle signe. Celle-ci peut lui être demandée par l'inspection du travail en cas de contrôle. Si le stage doit s'exécuter à l'étranger, une note présentant la réglementation relative à l'accueil des stagiaires dans le pays hôte devra être jointe à la convention de stage (art. L.124-19 et 20 du Code de l'éducation).

Si à l'inverse le stagiaire vient d'un pays étranger, l'établissement d'accueil est tenu, au moins deux mois avant le début du stage de fournir la convention de stage au préfet par lettre recommandée avec accusé de réception pour visa. L'absence de réponse dans un délai légal de 30 jours (ramené à 15 jours pour les stages de coopérations intergouvernementales ou européennes) vaut refus. En cas d'accord express, la convention visée devra être transmise à l'étudiant étranger avant son entrée sur le territoire français (art. L.313-7-1 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile).

Absence de convention de stage

Lorsque le stage s'effectue en l'absence de convention de stage dûment signée, l'ensemble des conditions justifiant l'exonération des cotisations sociales prévues par le code de la sécurité sociale (CSS) n'étant pas remplies (art. L242-4-1 du CSS), les sommes versées par l'organisme d'accueil en guise de gratification auront valeur de salaires et par conséquent soumises à contributions et cotisations sociales.

Gratification

Quand est-elle obligatoire ?

Les stages de plus de deux mois (soit 44 jours de 7 heures de présence par jour) sont obligatoirement soumis à gratification. Elle est due à compter du premier jour de stage. Autrement dit, dès la 309^{ème} heure de présence, même de façon discontinue, la gratification est due. En deçà, la gratification est facultative et reste à la discrétion de la structure d'accueil.

Quel est son montant ?

Lorsqu'elle est obligatoire, la gratification doit être calculée sur la base des heures effectives de présence. Son montant doit figurer sur la convention de stage. En 2017, le taux horaire à prendre en compte pour le calcul de la gratification est de 3,6 € par heure de stage effectué soit 15 % du plafond de la sécurité sociale (24 €). Les organismes publics ne peuvent verser une gratification supérieure au montant minimum légal sous peine de requalification de la convention de stage en contrat de travail. A contrario, le montant de la gratification peut excéder le minimum légal lorsqu'il est déterminé par convention de branche ou accord professionnel étendu.

À SAVOIR Le plafond de la sécurité sociale est modifié chaque année au 1^{er} janvier. Si cette modification a lieu en cours de stage, la convention doit explicitement prévoir une revalorisation de la gratification en fonction du changement du 1^{er} janvier.

Quand et comment est-elle versée ?

La gratification doit légalement être versée à la fin de chaque mois. La somme versée peut être lissée sur tous les mois de stage ou correspondre au montant réel dû chaque mois.

Précision

L'interruption temporaire d'un stage induit un réajustement de la gratification sur la base du nombre réel d'heures effectuées. L'arrêt définitif d'un stage fait l'objet d'une régularisation globale selon le nombre d'heures effectuées.

73



Cotisations sociales

Lorsque le montant de la gratification correspond au minimum légal, la structure d'accueil et le stagiaire sont exonérés des cotisations sociales (CSG et CRDS). Lorsqu'il est plus élevé, les cotisations et contributions sociales sont dues sur la fraction excédentaire.

La gratification est exonérée d'impôt sur le revenu, dans la limite du montant annuel du Smic.

Les contributions liées à l'assurance chômage et à l'organisation syndicale ne sont pas exigibles pour les stagiaires car concernent uniquement les salariés.

Assurance maladie

En période de stage, l'étudiant reste affilié à son régime de sécurité sociale habituel. Il peut relever soit du régime spécial des étudiants, soit de la couverture maladie universelle voire être affilié à la couverture maladie de ses parents.

Accidents du travail

Le stagiaire doit être rattaché au régime général (caisse primaire d'assurance maladie de son lieu de résidence) pour couvrir les risques accidents du travail (AT) et maladies professionnelles (MP). La structure (école ou entreprise d'accueil) redevable du paiement de la cotisation dépend du montant de la gratification versé.

La cotisation AT/MP des étudiants est calculée par année civile, au titre d'une année scolaire ou universitaire commençant en septembre.

La cotisation AT/MP est versée dans les 15 premiers jours du mois de mars suivant.

Lorsque la gratification est inférieure ou égale au seuil de franchise, il incombe à l'établissement d'enseignement ou au rectorat (pour les établissements publics) de s'acquitter de la cotisation AT/MP.

Dès lors, la couverture de l'étudiant est maintenue sur une durée pouvant aller jusqu'à 12 mois. A contrario, lorsque la gratification est supérieure au seuil de la franchise, l'établissement d'enseignement doit s'assurer que la structure qui accueille le stagiaire cotise auprès de sa caisse de protection sociale contre le risque AT/MP. C'est la seule garantie de voir le stagiaire couvert en cas d'accident au cours de son stage à l'étranger.

À SAVOIR Les étudiants de l'enseignement agricole bénéficient de la garantie légale accidents du travail/maladies professionnelles de la part de la caisse dont relève leur établissement d'enseignement : caisse de mutualité sociale agricole (MSA) en métropole, caisse assurance accidents agricoles en Alsace-Moselle et Caisse générale de sécurité sociale pour l'outre-mer à condition que la gratification ne dépasse pas le seuil minimal.

Avantages du stagiaire

Les stagiaires bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux accordés aux salariés de l'entreprise hôte.

Congés et absences

Pour tout stage d'au moins 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés ou d'autorisations d'absence. Cette possibilité reste à la discrétion de la structure d'accueil lorsque le stage est inférieur à 2 mois. Pour les cas de grossesse, de paternité ou encore d'adoption survenus au cours de l'exécution d'un stage, le stagiaire a droit à des congés de la même durée que ceux consentis aux salariés. Le maintien de la gratification sur les périodes d'absence et de congés du stagiaire est facultative mais lorsqu'elle est versée elle bénéficie de la franchise des cotisations sociales (art. L 124-13 du Code de l'éducation).

Frais de repas et de transport

Les stagiaires peuvent bénéficier dans les mêmes conditions que les salariés de titres-restaurant ou d'un accès à la cantine d'entreprise lorsqu'il en existe une. Les frais de repas sont exonérés de cotisations sociales pour l'employeur si sa contribution est comprise entre 50 % et 60 % de la valeur nominale du titre et qu'elle ne dépasse pas 5,38 € en 2017. Ils bénéficient également de la prise en charge de 50 % des frais de transport (art. L 124-13 du Code de l'éducation et R 3261-1 du Code du travail).

À SAVOIR La prise en charge d'une partie des frais de repas et le remboursement partiel des frais de transport ne peuvent être déduits de la gratification initiale.

Droits à la retraite

Depuis le 15 mars 2015, les étudiants peuvent faire valoir leurs périodes de stages au titre des droits à la retraite (décret n° 2015-284 du 11 mars 2015 précisant les modalités et conditions de validation des stages en entreprise par le régime général d'assurance vieillesse). Pour ce faire et valider deux trimestres, le stage doit avoir été l'objet d'une gratification. Les stagiaires ont jusqu'à deux ans après leur stage pour effectuer la demande de validation auprès de la Carsat et s'acquitter de 12 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par trimestre de cotisation. Ils doivent par ailleurs appuyer leur demande d'une copie de leur convention de stage et de l'attestation de fin de stage délivrée par la structure d'accueil.



Rupture de la convention de stage

Dans certaines circonstances, l'une ou l'autre des parties à la convention de stage peut souhaiter y mettre un terme.

Rupture à l'amiable

Il s'agit de la rupture de la convention de stage d'un commun accord entre le tuteur de stage et le stagiaire lui-même. Dans ce cas de figure aucune sanction n'est encourue.

Rupture à l'initiative de la structure d'accueil

En cas de mauvais déroulement du stage (retards répétés, etc.) ou d'une faute du stagiaire, l'entreprise d'accueil peut souhaiter la résiliation de la convention de stage. Dans cette hypothèse, elle devra signifier au stagiaire sa décision par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception). La structure d'accueil devra par la suite avertir le tuteur de stage mais aussi l'établissement d'enseignement de la rupture du stage. Cette rupture peut engendrer des sanctions définies par l'établissement d'accueil.

76

Rupture à l'initiative du stagiaire

S'il justifie de manière raisonnable la volonté de rompre sa convention de stage, le stagiaire n'encourt pas de sanctions. La convention peut être raisonnablement résiliée à l'initiative du stagiaire pour motif d'admission ou de réussite à un concours, de maladie ou encore la signature d'un contrat de travail.

Fin de stage

À l'issue d'une période de stage, la structure d'accueil est tenue de délivrer au stagiaire une attestation de stage certifiant l'exécution effective du stage.

Stage et Embauche

Si le stagiaire est embauché par la structure d'accueil dans les trois mois qui suivent la fin de son stage, la durée dudit stage sera d'une part intégrée dans le calcul des droits liés à l'ancienneté et d'autre part déduite de la période d'essai s'il en est défini une dans le contrat de travail (art. L1221-24 du Code du travail).

Les obligations de l'établissement d'enseignement

- Appui et accompagnement des étudiants
- Meilleure définition de compétences à acquérir
- Obligation d'un enseignant référent
- L'enseignant référent : pas plus de 16 stagiaires encadrés simultanément.
- Valorisation du stage dans le cursus de formation
- Encouragement des stages à l'étranger
- Possibilité de valider le stage en cas d'interruption
- Recours à des contrôles de l'inspection du travail
- Possibilité d'une action récursoire en cas d'accident du travail

77

Qui fait quoi lorsqu'un accident du travail survient pendant un stage ?

Peu importe le caractère obligatoire ou non d'un stage, tous les stagiaires doivent être couverts contre le risque accident du travail et maladie professionnelle dès lors qu'ils évoluent en milieu professionnel.

Les tableaux présentés dans les pages suivantes font le point :

- Lorsque l'accident survient par le fait ou à l'occasion du stage en France *Voir page 78*
- Lorsque l'accident survient du fait ou à l'occasion de l'enseignement dispensé par l'établissement *Voir page 79*
- Lorsque l'accident survient par le fait ou à l'occasion du stage à l'étranger *Voir page 80*
- Lorsque l'accident survient par le fait ou à l'occasion du stage à l'étranger et qu'il n'est pas régi par le droit français *Voir page 81*

(Source des tableaux : www.enseignementsup-recherche.gouv.fr)



Lorsque l'accident survient par le fait ou à l'occasion du stage en France

Soit au cours d'activités dans l'organisme, soit au cours du trajet, soit sur les lieux rendus utiles pour les besoins du stage		
L'organisme d'accueil	L'étudiant stagiaire	L'établissement d'enseignement
<p>L'obligation de déclaration de l'accident du travail incombant à l'organisme dans lequel est effectué le stage.</p> <ul style="list-style-type: none"> Établit la déclaration d'accident (Cerfa n° 14463*02) en présence (si possible) du stagiaire, des témoins et des éventuels tiers en détaillant au mieux les circonstances de l'accident (sauf pour les stagiaires étudiants de l'enseignement supérieur agricole). Adresse le jour même la déclaration d'accident en 3 exemplaires à la Caisse primaire d'assurance maladie compétente en mentionnant l'établissement d'enseignement comme employeur. Adresse, dans un délai maximum de 24h, une copie de la déclaration d'accident sous lettre recommandée avec accusé de réception (LR/AR) à l'établissement d'enseignement duquel dépend le stagiaire. Envoie le stagiaire consulter un médecin ou le service d'un hôpital. 	<ul style="list-style-type: none"> Vérifie l'ensemble des informations et des renseignements le concernant portés sur la déclaration d'accident. Consulte au plus vite un médecin ou le service d'un hôpital. Renvoie un certificat médical dans les meilleurs délais à la CPAM compétente. 	<ul style="list-style-type: none"> Envoie, dans les 48 h, sous LRAR, à la CPAM compétente, copie de la déclaration accompagnée des copies de la convention de stage, de la carte d'étudiant, des attestations de sécurité sociale et de responsabilité civile. Garde copie de la déclaration d'accident pendant au moins 5 ans. <p>Enseignement supérieur agricole : l'établissement d'enseignement établit la déclaration d'accident et l'adresse à la CPAM.</p>

Lorsque l'accident survient du fait ou à l'occasion de l'enseignement dispensé par l'établissement dont relève l'étudiant

(par exemple, au cours d'une journée de regroupement des stagiaires)		
L'organisme d'accueil	L'étudiant stagiaire	L'établissement d'enseignement
<ul style="list-style-type: none"> Enregistre les délais d'absence du stagiaire pour cause d'accident. 	<ul style="list-style-type: none"> Vérifie l'ensemble des informations et des renseignements le concernant portés sur la déclaration d'accident. Consulte au plus vite un médecin ou le service d'un hôpital. Renvoie un certificat médical dans les meilleurs délais à la CPAM compétente. 	<p>L'obligation de déclaration de l'accident du travail incombant à l'établissement d'enseignement.</p> <ul style="list-style-type: none"> Adresse, sans délai, la déclaration d'accident du travail (Cerfa n° 14463*02) en 3 exemplaires à la CPAM compétente, avec copie à l'organisme d'accueil du stagiaire. En garde une copie.



Lorsque l'accident survient par le fait ou à l'occasion du stage à l'étranger

- soit au cours d'activités dans l'organisme,
- soit au cours du trajet entre la résidence du stagiaire et le lieu de stage,
- soit sur les lieux rendus utiles pour les besoins du stage.

.....

Pour pouvoir bénéficier de la législation française sur la couverture accident du travail, le stage doit :

- être d'une durée au plus égale à 6 mois, prolongations incluses ;
- ne donner lieu à aucune rémunération susceptible d'ouvrir des droits à une protection accident du travail dans le pays d'accueil, une indemnité ou une gratification est admise dans la limite de 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale et sous réserve de l'accord de la CPAM sur la demande de maintien de droit ;
- se dérouler exclusivement dans l'organisme signataire de la convention ;
- se dérouler exclusivement dans le pays d'accueil étranger cité.

L'organisme d'accueil	L'étudiant stagiaire	L'établissement d'enseignement
<ul style="list-style-type: none"> • Signale impérativement l'accident à l'établissement d'enseignement par écrit. • Prend au préalable toutes les dispositions nécessaires pour fournir à l'étudiant les assurances appropriées si l'étudiant remplit des missions limitées en dehors de l'organisme d'accueil ou en dehors du pays du stage. 		<i>La déclaration d'accident du travail incombe à l'établissement d'enseignement.</i>

Lorsque l'accident survient par le fait ou à l'occasion du stage à l'étranger et qu'il n'est pas régi par le droit français

car n'entrant pas dans un des cas ci-dessous :

- soit au cours d'activités dans l'organisme d'accueil,
- soit au cours du trajet,
- soit sur les lieux rendus utiles pour les besoins du stage

L'organisme d'accueil	L'étudiant stagiaire	L'établissement d'enseignement
<ul style="list-style-type: none"> • S'engage à couvrir le stagiaire contre le risque d'accident du travail, de trajet et de maladie professionnelle et à en assurer toutes les déclarations nécessaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • Doit prendre toutes les couvertures utiles, notamment de rapatriement. 	<ul style="list-style-type: none"> • N'est plus responsable.



La lutte contre le bizutage

Loin des valeurs d'intégration, d'entraide et de respect de son prochain, la persistance du bizutage dans certains établissements relève de pratiques d'un autre âge. Les conséquences des pratiques peuvent être, en premier lieu, dramatiques pour les étudiants qui les subissent, en second lieu, négatives pour les établissements où elles perdurent.

Qu'est-ce que le bizutage ?

Depuis le procès du ministre de l'Éducation en 2000, la définition donnée au bizutage en Haute Cour de Justice de la République par l'avocat général, fait jurisprudence.

Il s'agit d'« une série de manifestations où les étudiants anciens, usant et abusant de leur supériorité née de la connaissance du milieu, du prestige de l'expérience et d'une volonté affirmée de supériorité, vont imposer aux nouveaux arrivants, déjà en état de faiblesse, des épreuves de toute nature auxquelles, dans les faits, ils ne pourront se soustraire sous l'emprise de la pression du groupe, du conditionnement et de ce que l'on peut appeler des sanctions en cas de refus, comme l'interdiction d'accès à divers avantages de l'école, l'association des anciens étudiants... »

Est-ce répréhensible ?

Le bizutage porte atteinte à la dignité humaine. C'est, par conséquent, un **délit** condamnable.

« Hors les cas de violences, de menaces ou d'atteintes sexuelles, le fait pour une personne d'amener autrui, **contre son gré ou non**, à subir ou à commettre des actes humiliants ou dégradants ou à consommer de l'alcool de manière excessive, lors de manifestations ou de réunions liées aux milieux scolaire, sportif et socio-éducatif est puni de six mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende. » (art. 225-16-1 du Code pénal créé par la loi n° 98-468 du 17 juin 1998 et modifié par les lois n°2016-41 du 21 janvier 2016 et n°2017-86 du 27 janvier 2017) L'amende et la peine de prison sont doublées si la victime est mineure ou vulnérable.

En cas d'accueil de stagiaires étrangers

Les entreprises françaises qui accueillent des étudiants étrangers en stage d'application sont soumises à la même réglementation française encadrant les stages. Toutefois, il convient de faire le distinguo entre les étudiants étrangers européens et non-européens. Les premiers peuvent venir en France effectuer des stages dans le cadre du programme d'échange Erasmus. Les seconds pour leur part sont tenus de demander des visas d'entrée « stagiaires » auprès du consulat de France du pays d'origine.

Les étudiants non européens sont soumis aux règles applicables en droit français (principe de la territorialité) sauf accords ou traités internationaux engageant la France et leur pays d'origine.

*Art. L 313-7-1 et R 313-10-1 et suivants
du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.
Circulaire NOR IMIM0900079C du 31 juillet 2009
relative aux étrangers qui viennent en France suivre un stage*

Exception

Les stagiaires relevant du protocole d'entente entre la France et le Québec relatif à la protection sociale des étudiants peuvent être exemptés de l'application du droit français.

S'ils attestent d'une couverture maladie maternité et accidents du travail / maladies professionnelles au titre de la législation du pays de résidence habituelle et qu'ils disposent du formulaire A1, les stagiaires de l'Union européenne, de l'espace économique européen et de la Suisse qui viennent faire un stage en France sont exemptés de l'application du droit français. Ce qui veut dire qu'en matière d'AT/MP ce sont les règles de droit du pays dont relève le stagiaire qui s'appliquera.

Lorsque les stagiaires sont en stage à l'étranger

Les étudiants français qui souhaitent partir à l'étranger pour un stage doivent effectuer quelques démarches en amont de leur départ. Pour ceux qui partent dans l'espace communautaire européen, ils doivent entre autres précautions solliciter auprès de leur mutuelle étudiante une carte européenne d'assurance maladie pour la prise en charge de leurs besoins médicaux pendant leur séjour.



Quelle est la responsabilité des chef.fe.s d'établissement ?

Les auteurs des actes de bizutage ne sont pas les seuls répréhensibles. « Les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer » (art. 121-3 du Code pénal).

Attention !

S'il est évident que le ou la chef.fe d'établissement est garant de la sécurité dans son établissement (art. R421-10 du Code de l'éducation), la circulaire n° NOR JUS-D-98-30117C, concernant le délit de bizutage, précise que « les faits réprimés ne sont pas nécessairement commis à l'intérieur d'une enceinte scolaire, mais doivent présenter un lien avec l'activité scolaire des acteurs de la manifestation, même si l'auteur ou la victime des faits n'appartiennent pas à l'établissement ».

Comment prévenir ?

Sensibiliser les étudiants et le personnel

Aucune tradition ne justifie d'avoir une action dégradante ou humiliante envers un camarade. Il est important que tous comprennent que ce qui est vécu comme une humiliation est propre à la sensibilité et à l'histoire de chacun. Les associations de lutte contre le bizutage sont des partenaires expérimentés pour mener un tel travail de sensibilisation.

Les actions de sensibilisation et de lutte contre les comportements à risques et conduites addictives font également partie de la prévention du bizutage (voir p. 86).

Travailler main dans la main avec le Bureau des étudiants

Différentes bonnes pratiques permettent de s'assurer que les événements d'accueil des nouveaux étudiants visent effectivement à faire connaissance et à faciliter leur intégration :

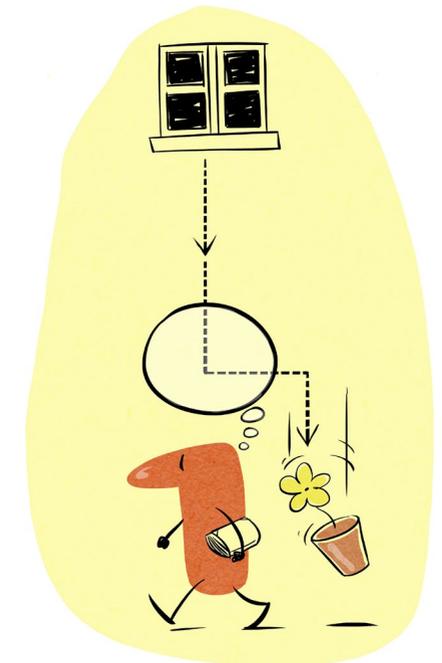
- faire signer une charte de bonne conduite quant à l'organisation des événements étudiants (voir exemple) ;
- n'autoriser une manifestation qu'après validation de son programme précis ;
- co-organiser les événements d'intégration
- **consacrer**, si ce n'est déjà le cas, **une rubrique du règlement intérieur aux procédures et sanctions disciplinaires** encourues.

Que faire en cas de faits connus ?

- Aviser le procureur de la République sans délai (art. 40 du Code de la procédure pénale) afin qu'il décide des suites à donner ;
- Engager les procédures disciplinaires prévues pour votre établissement ;
- Informer les autorités académiques de l'avis adressé au procureur de la République et des procédures disciplinaires engagées.

OÙ S'INFORMER ?

- Un n° d'appel dans chaque rectorat <http://bit.ly/2glCSxC>
- Comité national contre le bizutage <http://www.contrebizutage.fr/>





La lutte contre les comportements festifs à risques

La plupart des étudiants sont à un âge où on cherche à repousser les limites et expérimenter de nouvelles sensations. Éventuellement poussés par l'effet de groupe, certains d'entre eux adoptent des comportements à risques, pouvant mener à des conduites addictives, au premier chef desquels la consommation excessive d'alcool. Les risques encourus sont multiples : coma éthylique, accidents de la route, violence, prise de risque sexuel, mais également risques sonores, dégradation de locaux, atteintes à l'image, etc.

86

Quelles sont les responsabilités de l'établissement ?

Le lien juridique entre l'établissement et l'association étudiante organisatrice d'un évènement festif impacte sur le degré de risque contentieux et la répartition des responsabilités en cas de problème. Ils dépendent en particulier de la nature et de l'importance de ce lien. À noter que la recherche de responsabilité se fait toujours au cas par cas.

Parmi les facteurs susceptibles d'engager la responsabilité de l'établissement (ou de l'aggraver) :

- son implication dans l'organisation de l'évènement (mise à disposition de personnel, aménagement des horaires de cours pour permettre l'évènement, financement du transport, etc.) ;
- le versement de subventions ou aide financière à l'association organisatrice, d'autant plus si cette dernière peut être considérée comme transparente, c'est à dire sous le contrôle de l'établissement ;
- la validation de la planification de l'évènement par la direction ;
- le fait de confier à des étudiants trop inexpérimentés (1ère année) l'organisation d'évènement ;

Et celles des chef.fe.s d'établissement ?

« Les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer » (art. 121-3 du Code pénal).

Comment prévenir ?

Une démarche de prévention efficace pour protéger la santé des étudiants implique un travail synergique entre le directeur ou directrice de l'école et le ou la président.e du Bureau des élèves, sans oublier le recours aux acteurs extérieurs de la prévention.

Désigner des personnes référentes

Un dialogue renforcé entre la direction de l'établissement et le bureau des élèves facilitera la compréhension et la mise en œuvre de toute démarche de prévention. La désignation de personnes référentes est un atout.

87

Partager des pratiques entre écoles

Pour améliorer la prévention, s'inspirer des bonnes pratiques des autres. Par exemple avec un outil comme le document produit par la CGE : *Principes et règles partagés pour l'organisation des week-ends d'intégration et/ou de tout autre évènement étudiant.*

Sensibiliser et informer les étudiants

L'intervention d'acteurs extérieurs comme les actions de sensibilisation menées par d'autres étudiants (par ex. tenue de cercles d'échanges) semblent efficaces lorsqu'elles s'inscrivent sur le long terme. Une bonne sensibilisation est indispensable pour limiter les phénomènes de « pré-chauffe » et d'« after » où l'alcoolisation ou la prise de drogue se fait dans des lieux privés en marge de la soirée officielle.

S'appuyer sur les représentants étudiants

Les élus des associations étudiantes qui organisent les soirées sont les premiers interlocuteurs à responsabiliser. Diverses mesures vont en ce sens :

- signature d'une charte de bonnes pratiques ;
- planification annuelle des soirées obligatoire ;



Les 7 principes de la charte prévention « C pas 1 option »

Associer BDE et Direction

Associer en synergie le binôme BDE-Direction et intégrer les acteurs extérieurs de prévention : une démarche prévention n'aboutira que si elle est comprise et partagée par toutes les parties prenantes.

Former les acteurs

Afin de remplir pleinement leurs fonctions, les médiateurs étudiants et les médiateurs d'établissement doivent bénéficier d'une formation adéquate.

Identifier les risques

Avant d'entreprendre toute démarche prévention, il est indispensable d'identifier les problématiques qui touchent la population des étudiants de l'établissement.

Sensibiliser

Les BDE et les chefs d'établissement sont encouragés (notamment à la lumière des résultats des enquêtes) à mener conjointement des actions de sensibilisation auprès des étudiants

Concrétiser par des actions

La prévention passe à la fois par la sensibilisation mais aussi par la maîtrise des risques et la mise en place de dispositifs adaptés à chaque situation, qualifiés d'actions matérielles.

Réagir face à l'addiction

Parce que l'abus d'un produit dangereux pour la santé ou d'une pratique est en général la manifestation d'une détresse de l'individu, il est important d'adopter la réaction la plus appropriée face à un cas individuel d'addiction.

Améliorer et pérenniser

Afin d'entrer dans une dynamique d'amélioration continue, il est important d'effectuer des bilans réguliers des actions menées pour dégager les points forts et les points faibles de la démarche entreprise.

- pour chaque poste stratégique, désignation d'étudiants responsables en amont de la soirée ;
- bilan entre la direction et l'association organisatrice après chaque soirée ;
- appui de l'établissement à la formation aux responsabilités des élus étudiants ;
- parrainage des invités extérieurs.

Encadrer les soirées festives

- limiter la fréquence des soirées festives (par ex., fréquence mensuelle) ;
- contrôler les entrées de public externe à l'établissement ;
- faire appel à des vigiles qui épauleront les étudiants pour rôle sécuriser la soirée et maîtriser les personnes au comportement inadapté.

« C pas 1 option »

« Cpas1option » est une démarche globale de prévention, issue d'un travail collectif, dont la Conférence des grandes écoles, le Bureau national des élèves ingénieurs, le Bureau national des élèves en école de commerce et la Conférence des Directeurs des écoles françaises d'ingénieurs sont co-signataires. Dans cette démarche, prévention n'est pas synonyme d'interdiction. Il s'agit plus de modérer, d'accompagner et de créer un environnement adapté afin d'améliorer les pratiques actuelles, sans les juger.

La démarche comprend 3 étapes :

1. stratégie

Une charte prévention et la tenue de séminaires aide à définir et mettre en place une stratégie globale de protection des étudiants. La charte énonce 7 principes accompagnés d'indicateurs de performance et de moyens méthodologiques permettant leur application concrète.

2. application

La mise en œuvre de la démarche prévention proposée par la charte s'appuie sur un guide pratique et les partenariats mis en place, ces derniers apportant des services et des outils complémentaires.

3. rétroaction

L'évaluation, l'analyse des actions menées et l'amélioration continue des outils est assurée par un comité de pilotage.

OÙ S'INFORMER ?

- Démarche prévention « C pas 1 option » : www.cpas1option.com
- Alcool Info Service <http://www.alcool-info-service.fr/>
- Association Avenir Santé <http://www.avenir-sante.com>
- Mutuelles étudiantes

En guise de conclusion

La responsabilité est aussi (surtout ?) morale et sociale



La notion de responsabilité n'est pas seulement une question juridique. Une institution comme une école, de par ses achats, dans ses relations avec ses étudiants et son personnel, ses missions de formation et de recherche, ses liens avec ses partenaires extérieurs, dans l'aménagement des locaux comme dans la mise en place d'activités extérieures à l'école, est amenée à avoir des impacts sociaux, environnementaux et économiques. Réfléchir à ses impacts et prendre des mesures pour qu'ils soient les plus positifs possible constitue ce qu'on appelle la responsabilité sociale (ou sociétale) des entreprises ou des organisations : la RSE ou la RSO.

Derrière ces acronymes existent des pratiques et des initiatives fort diverses. Petit à petit, ces démarches volontaires ont fait l'objet de publications et, en 2010, d'une norme spécifique, la norme ISO 26 000, d'une loi (Grenelle 1 de l'environnement) et de référentiels sectoriels comme le référentiel DD&RS (Développement durable et responsabilité sociale) des établissements d'enseignement supérieur. Une plateforme nationale RSE (dont la CGE est membre) a été mise en place en 2013 par les pouvoirs publics. Ces démarches (voir p. 96 et 97) ne sont pas qu'un simple effet de mode. Elles répondent à des préoccupations sociales qui se font dans certains domaines (l'environnement et les inégalités par exemple) de plus en plus pressantes. Les dispositifs mis en place, les réflexions engagées, se font en dehors de toute injonction réglementaire, même si, d'une certaine manière, elles anticipent des évolutions juridiques à venir. Ce qui aujourd'hui relève d'une « bonne pratique » volontaire pourra demain se voir instituer comme obligation légale. Ainsi, une RSE sincère et bien conduite répond à des défis d'aujourd'hui mais aussi à ce qui sera peut-être la norme demain. Elle appelle chacun à une responsabilité qui n'est plus seulement, ou pas encore, inscrite dans les codes, ce que Maître Philippe Arbouch, avocat, n'hésite pas à appeler par son nom : une responsabilité morale.



Parole d'expert
Maître Philippe Arbouch, avocat

« Si, avant que ne survienne le préjudice, on a mis en place le maximum de moyens pour l'éviter, les responsables verront leurs responsabilités allégées. La prévention sincère et sérieuse est, en matière de responsabilité, un élément fondamental. »

« La responsabilité la plus importante n'est dans aucun code : c'est la responsabilité morale »

Quand on aborde la question de la responsabilité des dirigeant.e.s, on parle d'abord responsabilité civile et responsabilité pénale. Doit-on en rester là ?

Vous venez de citer deux types de responsabilités : celle qui vise à indemniser celui ou celle qui a subi un préjudice (c'est la responsabilité civile) et celle qui vise à punir parce qu'on a enfreint quelque chose que la loi réprime par un texte (c'est la responsabilité pénale). Mais en réalité il y a trois types de responsabilité. La troisième, c'est la responsabilité morale et c'est à mes yeux la plus importante, même si on ne trouve cette responsabilité morale dans aucun code. C'est celle qui fait qu'on peut continuer à se regarder dans la glace sans avoir honte de soi-même. On ne peut pas aborder la question de la responsabilité sans donner la première place à celle-ci. Cela peut sembler paradoxal de la part d'un avocat, mais c'est cependant essentiel. J'ai rencontré de nombreuses personnes qui ont été jugées me dire : « J'ai commis une faute, je suis prêt à payer, mais ce que je ressens est bien au-delà de ce que je vais devoir verser » et qui vivent ensuite avec cette culpabilité. Le poids de celle-ci pèse parfois plus lourd que le poids de la condamnation. Si on n'intègre pas cette vision des choses et qu'on en reste à un aspect purement juridique de la responsabilité, on passe à côté de ce qui est le plus important pour la bonne santé de la société.





Est-ce la même chose avec ce qu'on appelle maintenant la responsabilité sociale ou sociétale, en particulier la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ?

Le problème avec ce concept c'est qu'il peut recouvrir le meilleur comme le pire. Le meilleur : une volonté sincère et une adhésion intelligente à prendre en compte dans le fonctionnement de sa structure des aspects comme la santé au travail, l'impact environnemental de ses activités, le respect des individus ou le refus de l'exclusion. Mais la RSE est aussi trop souvent un « cache sexe » ou une manière d'afficher un discours et quelques actions qui sont en décalage avec d'autres choix pris par la même structure. C'est pourquoi je me méfie des chartes qui se multiplient sur la parité, le harcèlement, la discrimination, etc. Une charte est un engagement unilatéral qui n'engage que celui qui la fait. Devant le juge par exemple elle n'aura pas de valeur au contraire d'un règlement intérieur qui, lui, pourra être opposé au contrevenant. D'une certaine manière, en disant cela, j'en reviens à la question de la responsabilité morale. Encore une fois, c'est la principale des responsabilités et c'est en partant de celle-ci qu'on peut ensuite décliner les autres responsabilités, pénale, civile, économique, sociale, environnementale, etc. Heureusement il y a des entreprises, des écoles, des associations qui jouent le jeu honnêtement, des dirigeant.e.s qui se soucient sérieusement du bien-être de leurs salariés, de leurs étudiants ou de leurs usagers. Par ailleurs la RSE répond à un mouvement de la société et des citoyens qui est profond – et c'est pourquoi il devient insupportable de constater les décalages trop importants entre ce qu'on affiche et ce qu'on fait. Elle anticipe parfois des évolutions sociétales qui, demain, deviendront des obligations légales.

Si vous n'êtes pas convaincu par les chartes, qu'est-ce qui vous paraît plus efficace ?

En justice il y a deux principes qui vont équilibrer la balance du juge et vont lui permettre de prononcer son jugement. Le premier est cette sentence attribuée à Loysel, un éminent juriste du Moyen Âge, qui dit : « Qui peut et n'empêche pêche ». Par exemple, délaisser un camarade qui ne sait plus ce qu'il fait parce qu'il a trop bu, lorsque soi-même on est encore en état d'agir devient une faute pénale qui sera punie. Mais sur l'autre plateau de la balance il y a cette maxime : « À l'impossible nul n'est tenu ». Le juge vérifiera alors si « l'impossible » a bien été tenté pour que l'accident, devenu un délit (une blessure, voire un homicide involontaire) ne puisse se réaliser.

Dit autrement, si, avant que ne survienne le préjudice, on a mis en place le maximum de moyens pour l'éviter, les responsables verront leurs responsabilités allégées. Pas disparues, mais allégées. La prévention, là encore sincère et sérieuse, est, en matière de responsabilité, un élément fondamental. Un exemple : face à un accident, le juge va chercher à savoir ce qui a été raisonnablement mis en place pour l'éviter et si les choses ont été faites de bonne foi. Si on lui explique que le sujet avait été préalablement abordé au sein du CHSCT, si un ergonome ou un médecin du travail est intervenu sur le poste de travail concerné, si des formations ont été organisées, si une information claire et explicite a été mise en place, etc. Alors la question de la responsabilité sera posée – et jugée – tout différemment. Ce n'est donc que par la mise en place d'un programme de prévention et de réduction des risques que les dirigeant.e.s verront leur responsabilité atténuée.

Que dire à des dirigeant.e.s qui ressentent leur responsabilité comme extrêmement lourde ?

Leur dire d'abord qu'ils ont raison : ils ont des responsabilités extrêmement lourdes. Mais le dire n'est pas jouer à leur faire peur. L'affaire qui défraie la chronique et mène un.e dirigeant.e en prison, oui ça existe et ça peut arriver. Mais cet exemple, c'est le pire. Et d'une certaine manière ça n'arrivera jamais à un.e dirigeant.e qui a mis en place une politique de prévention, qui a anticipé, informé, fait prendre conscience de tel ou tel enjeu au sein de son école ou de son entreprise. Lorsqu'on organise une délégation de pouvoir, il y a trois critères à prendre en compte : on doit déléguer à une personne qui dispose de compétences, d'une autorité et des moyens nécessaires. Le premier critère, la compétence, signifie qu'il faut que la personne soit formée pour assumer les responsabilités qui seront les siennes. Avec la formation, on revient à nouveau à la question de la prévention. Former, anticiper, prévenir, faire ce qui est nécessaire pour éviter l'accident, informer, conscientiser, etc. Ce qui est coupable, c'est de ne rien faire.

« Ce qui est coupable, c'est de ne rien faire ! »



Un organe institutionnel : la Plateforme RSE

La Plateforme nationale d'actions globales pour la responsabilité sociale des entreprises, réunit des représentants d'entreprises, de salariés, d'associations, d'ONG et des pouvoirs publics.

Sa mission :

- faire des recommandations à l'État, ou à d'autres institutions et organisations, pour renforcer les pratiques sincères de responsabilité sociale des entreprises ;
- contribuer par ses propositions à l'élaboration des positions françaises en vue des négociations relatives à la RSE.
- participer aux consultations organisées par les administrations ;
- contribuer à la formulation d'un projet de « plan national d'actions prioritaires » en faveur de la RSE ;
- proposer une base documentaire accessible ;

Publications :

De nombreuses publications sont accessibles, classées par thèmes (développement durable, économie, politiques publiques, numérique, société, travail, etc.).

www.strategie.gouv.fr/chantiers/plateforme-rse

96

Une norme internationale : la norme ISO 26 000

La norme ISO 26 000 a vocation à aider les organisations à contribuer au développement durable. Elle vise à encourager les organisations à aller au-delà du respect de la loi, tout en reconnaissant que le respect de la loi est un devoir fondamental pour toute organisation et une partie essentielle de sa responsabilité sociale. Elle a vocation à promouvoir une compréhension commune dans le domaine de la responsabilité sociale et à compléter les autres instruments et initiatives existantes dans ce domaine

www.iso.org

Une réglementation et des outils sectoriels : l'article 55 de la loi Grenelle I, le référentiel DD&RS et le label DD&RS

L'article 55 de la loi n° 2009-967 du 3 août 2009, dite loi Grenelle I, stipule entre autres que « les établissements d'enseignement supérieur élaboreront, pour la rentrée 2009, un « Plan vert » pour les campus. Les universités et grandes écoles pourront solliciter une labellisation sur le fondement de critères de développement durable. ». Ce (plutôt mal nommé) « Plan Vert » est en fait un guide stratégique et un outil d'auto-évaluation (le référentiel DD&RS) au service de la démarche de développement durable et de responsabilité sociale des établissements d'enseignement supérieur selon 5 axes : la gouvernance, la formation, la recherche, l'environnement et le social.

Le label DD&RS vise à :

- valoriser les démarches de développement durable et de responsabilité sociale des établissements d'enseignement supérieur auprès de leurs parties prenantes (état, pairs, étudiants, accréditeurs, international...) ;
- assurer une montée en compétence collective par la contribution des pairs au dispositif de labellisation.

<http://label-ddrs.org>

97

Index

- Accident de trajet 23
- Accident de service 33
- Accident du travail 20 à 23, 74, 77 à 81
- Actes involontaires 39
- Actes volontaires 39
- Affectataire 34
- Amende 36, 38
- Assurance 45 à 55
- Assurance maladie 74
- Auteurs directs 39
- Auteurs indirects 39
- Bizutage 83 à 85
- Confiscation 36, 38
- Contrat 14, 15
- Contrat d'assurance 49 et s.
- Convention de stage 71, 72
- Cotisations sociales 74
- Cumul de fautes 32
- Cumul de responsabilités 32
- Délégation de pouvoir 42, 43
- Dirigeant.e 16, 39
- Dirigeant.e de fait 17
- Dissolution 38
- Document unique d'évaluation et de prévention des risques 61 à 65
- Dommages d'ouvrages publics 35
- Dommages et intérêts 19, 21
- Faute de gestion 18, 19
- Faute de service 31
- Faute inexcusable 23
- Faute personnelle 30
- Fêtes étudiantes 86
- Franchise (d'assurance) 51
- Gratification 73
- Interdiction 36, 38
- Justice (organisation en France) 12
- Loi Cherpion 67
- Loi Fauchon 39, 40
- Loi sur les stages de 2013 69
- Loi sur les stages de 2014 68, 69
- Mandat 16
- Mandataire social 16, 39
- Norme ISO 26 000 96
- Obligation de moyens 15
- Obligation de résultat 15
- Obligations d'assurance 46, 47
- Patrimoine 34, 52
- Peines contraventionnelles 36
- Peines correctionnelles 38
- Peines criminelles 38
- Périls dénommés 48
- Personne morale 11, 37
- Plafond (d'assurance) 51
- Prévention 88, 89, 94, 95
- Protection fonctionnelle 28
- Protection juridique 54
- Registre du personnel 70
- Représentant 17
- Responsabilité :
 - administrative 26 et s.
 - civile 12, 19, 53
 - contractuelle 15
 - de l'employeur 22, 25
 - extracontractuelle 15
 - morale 91 et s.
 - pénale 37 et s.
 - sociale 91 et s., 96
- Risques 52, 64, 86
- Stages en entreprise 67 à 81
- Stagiaires étrangers 82
- Tiers 55
- Tous risques sauf 48



Ce guide a été réalisé sous l'égide de la **MAIF Associations et collectivités** et de la **Conférence des grandes écoles**.



Rédaction, conception et réalisation : **Scop La Navette**.
La Navette est une coopérative de rédaction spécialisée dans le traitement de l'information sur l'économie sociale et solidaire et plus particulièrement sur la vie associative.

www.la-navette.net

Illustrations : **Philippe Gady**.

Bien que conforme à la réalité au moment de leur publication, les informations contenues dans ce document ne sauraient se substituer aux dispositions contractuelles.

MAIF - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90 000 - 79 038 Niort cedex 9.
Entreprise régie par le Code des assurances.

www.maif.fr/associationsetcollectivites

CGE - Conférence des grandes écoles - 11, rue Carrier-Belleuse - 75015 Paris

www.cge.asso.fr

Septembre 2017



Ce guide est le fruit d'une rencontre. La rencontre d'une mutuelle d'assurance, la MAIF, et d'une association qui rassemble plus de 200 établissements de l'enseignement supérieur en France, la Conférence des grandes écoles (CGE).

Son objectif est de donner de manière synthétique, rapide, efficace, sans jargon, simplement mais précisément, les principales clés pour aborder, du côté du droit comme du côté des pratiques, la grande question, parfois un peu terrifiante, des responsabilités des dirigeant.e.s de Grandes écoles.