

**De:** SudSafran-SaintMedard  
**Envoyé:** lundi 26 juin 2023 11:37  
**Objet:** PDF LI SUD 26 Juin 2023



## *Lettre d'information SUD du 26 Juin 2023*

*ARIANEGROUP (Etablissements de Saint Médard)*

# ***Accident du 05 Décembre 2013, Condamnation et appel...***

**Après avoir annoncé le résultat du procès sur l'accident du 05 Décembre (Communiqué SUD Lettre Info du 08 Juin 2023), nous revenons plus en détail sur le jugement qui a été rendu (document argumenté de 32 pages).**

L'historique de la procédure et le procès du 03 Avril 2023 sont résumés dans nos Lettres Infos SUD des 10 octobre 2022, 30 Mars et 24 Avril dernier. (Nous renverrons ces lettre infos à celles et ceux qui en feront la demande s'ils veulent à nouveau les consulter et nous transmettrons une copie du jugement à qui en fera la demande).

### **Ici, l'employeur était jugé :**

*« Pour avoir, à Saint Médard en Jalles, le 5 décembre 2013, dans le cadre du travail, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, involontairement causé la mort de Benjamin PAILLET. » Et « Occasionné une incapacité totale de travail pendant plus de trois mois à ...» (noms des collègues blessés).*

### **Extraits :**

*« Les salariés expliquaient que le poste de décollement du propergol, la « palette bleue », avait été changé récemment par une ancienne palette, la « palette blanche » » ... « Cette palette blanche ne permettait pas un décollement des pains de propergol à distance et nécessitait un décollement de ces pains à la main. **Le service enquêteur soulignait que l'encadrement n'avait pas évoqué ce changement de palette.** »*

*«Le syndicat SUD exposait que l'étude de Sécurité Technique (EST) Mise en place par la société HERAKLES portait sur la «palette Bleue»...«et non sur l'ancienne palette dite «palette blanche» qui était celle utilisée lors de la survenance de l'accident»...*

*«Le syndicat SUD réfutait l'affirmation de la direction de la SA HERAKLES selon laquelle l'EST était valable pour les deux palettes»*

*«L'inspection du travail soulignait»...«que la remise en place de l'ancienne palette»...«n'avait pas été portée à sa connaissance et la conformité de cette dernière n'avait donc jamais été vérifiée ni par l'inspection du travail ni par les membres du CHSCT.»*

*«L'inspection du travail estimait que l'accident était survenu après une succession de possibles manquements de l'employeur face aux risques»*

*«selon ses dires, si la prise en feu relevait certainement d'un problème technique que la destruction de la machine lors de l'incendie n'avait pas permis de révéler, l'employeur n'avait néanmoins pas pris toutes les mesures prescrites susceptibles de l'éviter et avait ainsi exposé les opérateurs du bâtiment CPC3 à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer s'agissant de l'activité qu'il y développait»*

Les témoignages permettent de préciser que :

«Le nouveau matériel, la «palette bleue» avait eu pour conséquence de diminuer la quantité»...«d'environ 420 Kg à 60 Kg.»

**« Sur la culpabilité:»**

«La caractérisation de ce délit suppose que soit démontrée l'existence de trois éléments : Une faute, un lien de causalité certain et un dommage. » Que « compte tenu du décès de Benjamin PAILLET et des blessures subies par » ses collègues « l'existence du dommage est incontestable »

Il est rappelé l'«Article L4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et **tendre à l'amélioration des situations existantes.** »

Et l' «Article L4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à [l'article L. 4121-1](#) sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux [articles L. 1152-1](#) et [L. 1153-1](#), ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article [L. 1142-2-1](#) ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.»

**Surlignés en jaune par nous.**

Si «le grief tiré des changements organisationnels de la SA HERAKLES», n'a pas été retenu par les juges, le passage cité du rapport de l'inspection du travail est à noter et chacun(e) appréciera sa pertinence:

Ainsi, la «culture d'entreprise» de l'établissement s'est retrouvée bouleversée par les exigences du groupe SAFRAN tournées vers »... «la réduction des délais de livraison et de la réduction des coûts de la production. (...) Ils sont ainsi passés d'une gestion »... « paternaliste »... « à un encadrement plus distant voire désincarné, tourné vers la performance économique. **Ces nouveaux modes d'organisations de travail prenant plus en compte la performance financière,** »... « au point que certaines méthodes de gestion elles-mêmes ont pu ignorer le respect dû à chaque salarié et **dégrader leur santé** »

« Sur un manquement à l'obligation générale de préserver la santé et la sécurité des salariés

*L'étude de sécurité du travail et la gamme de fabrication*

Le risque pyrotechnique pouvant avoir des conséquences extrêmement grave, l'employeur est soumis à l'Etude de Sécurité du travail (EST) **qui n'est pas un simple document administratif** mais qui permet à l'employeur de déceler les possibilités d'événements pyrotechniques, d'établir dans chaque cas des probabilités et la gravités des effets redoutés pour les salariés , **de mettre en place des dispositions organisationnelles afin que les salariés travaillent**

**dans les meilleures conditions de sécurité. L'analyse de risque vise à limiter l'occurrence des événements pyrotechniques et ses conséquences sur les salariés en cas de survenance.»**

«l'employeur à, dans un premier temps, exposé lors de son interrogatoire de comparution, que l'EST ne pouvait concerner que la première palette, la "palette blanche «pour des raisons chronologiques de sorte qu'il n'avait pas, à ses yeux, à modifier l'EST datant de 2009.»

«A l'audience de jugement, l'employeur a fini par concéder que l'EST pouvait concerner les deux palettes en admettant d'ailleurs qu'un scénario de l'EST ne pouvait concerner que la première palette, la "palette bleue" et non la palette blanche mais maintenait le fait que l'EST s'appliquait... «également à la première palette, la palette blanche.»

«la date de mise en place de la nouvelle palette, qui est effectivement postérieure à la rédaction de l'EST, ne saurait être un argument décisif pour écarter le fait que cette étude de sécurité ne concerne pas cette nouvelle palette.»

Il nous semble ici que les juges ne se laissent pas abuser lorsqu'on leur raconte des histoires dont les versions évoluent au besoin...

Le juge cite les descriptifs de l'EST en détail sur plusieurs pages que le CHSCT avait mis en avant :

**«L'opération de démoulage»... «Scénario G2 qui prévoit une réserve poinçon 511 de 60 Kg, soit une seule réserve»**

**«les opérations de démoulage des réserves décrites ne peuvent être que relative au fonctionnement de la palette bleue et non au fonctionnement de la palette blanche.» avec une charge de risque extrêmement importante»...**

**«d'une charge de 420 Kg de réserves poinçon. A l'inverse, dans le cas de l'utilisation de la palette bleue»...«une quantité de réserves de propergol de 60 Kg»...«Or les points E), F), G), et H) du sous paragraphe 3.2 a)font état du traitement d'une seule réserve sur le banc de démoulage et de l'évacuation de la palette avec les autres poinçons dans un autre local conformément au fonctionnement de la palette bleue. De même ; le sous paragraphe 3-a3 sur le démoulage des réserves poinçon fait état de démoulage des réserves à distance»... «ce qui correspond là encore au décollement à distance des réserves effectué grâce à la palette bleue sans décollement manuel des réserves.»**

**«Ainsi les opérations de démoulage de réserves prévues par l'EST du 10 Juin 2009 ne concernaient pas les opérations de démoulage effectuées manuellement en cas de fonctionnement de la palette blanche. Il n'est ainsi ni prévu de description des opérations de décollement manuel des réserves ni prévu une quantité de 420 Kg présente sur les 7 poinçons lors de cette phase de décollement.»**

**«Par ailleurs»...«la gamme de fabrication applicable à la date de l'accident»...«était applicable à l'atelier CPC4 et non à l'atelier CPC3. Interrogé à l'audience sur ce point, le représentant légal de SA SAFRAN CERAMICS a exposé qu'il devait s'agir "d'une erreur de plume" et que cette gamme était effectivement prévue pour être appliqué à l'atelier CPC3. Néanmoins il convient de relever que cette prétendue "erreur de plume" suscite des interrogations dès lors que l'activité pyrotechnique est une activité potentiellement dangereuse»**

Ici, il nous semble que les juges ne sont pas dupes des éléments de défense qui témoignent du sérieux de l'employeur...

**«En somme, ni l'EST du 10 Juin 2009, ni la gamme de fabrication applicable à la date de l'accident du 05 décembre 2013 ne prévoyait l'emplacement exact de la palette blanche, de sorte qu'aucun scénario sur la sortie des opérateurs du local n°5 ne pouvait être sérieusement travaillé en amont.»**

Le juge accorde à juste titre à l'employeur d'avoir respecté l'obligation des issues de fuite à moins de 7 mètres (ce qui est exact) mais dont nous contestons deux d'entre elles donnant dans le couloir en Z1 **(R 4462-20 « 7 mètres d'une issue où d'un abri efficace»)**. Mais ci-dessus, il nous rend justice sur le fait que l'emplacement de la palette utilisée n'était pas le bon.

**«il lui appartenait également de prévenir l'inspection de travail et le CHSCT des changements de technique des opérations de démoulage conformément à l'article 3 du décret n° 73-846 du 28 Septembre 1979.»**

**«Dans ces conditions, l'absence de modification de l'EST»...« et de la gamme de fabrication pour l'atelier CPC3, doivent être considérés comme une violation de son obligation générale de préserver la santé et la sécurité des salariés par l'employeur constitutive d'une faute.»**

**«Les conditions de remis en place de l'ancienne palette»**

Le jugement rappelle:

«-Un premier incident en 2004»...«à la suite d'un "claquage"

-Un second incident en 2006»...«:Prise en feu dû à l'électricité statique lors d'une opération séparation des réserves 512 en local avec des opérateurs.»

«Il ressort»...«de la lecture du procès-verbal de réunion de CHSCT du 5 Avril 2014, à la suite de l'accident survenu le 5 décembre 2013, qu'à la question posée à l'employeur: "l'utilisation de la nouvelle palette est-elle liée aux incidents du CUF et du CPC4 ?", l'employeur avait répondu expressément: "Oui".»

«L'employeur reconnaît»...«qu'il a déployé ce prototype »...«dans le cadre d'une démarche d'amélioration constante de la sécurité des salariés dans le but de limiter, dans la mesure du possible, les interventions manuelles des opérateurs sur les réserves de propergol»

«Ni le CHSCT, ni l'inspection du travail n'avaient été dument informés de la remise en place de cette ancienne palette qui changeait de manière significative les conditions de travail des salariés puisque l'utilisation de la palette bleue permettaient de limiter considérablement les opérations manuelles de décollement du propergol et la quantité de propergol. 70 Kg au lieu de 420 Kg présente sur le bâti.»

«Alors que l'employeur avait, en mettant en place la palette bleue, évité ou diminué fortement les risques liés au décollage manuel des réserves de propergol - et remplacé ainsi ce qui était dangereux par ce qui était moins dangereux conformément aux dispositions de l'article L4121-2 du code du travail -l'employeur a finalement décidé seul la remise en place de la palette blanche»

«L'employeur aurait pu, pour préserver la sécurité de ses salariés»...«décider de stocker les poinçons le temps de concevoir un nouveau prototype ou de répare la palette bleue.»...«ce stockage a été finalement décidé par l'employeur après l'accident du 5 décembre 2013 le temps de reconstruire, en à peine deux ans une nouvelle palette permettant de mener à distance le décollement des réserves de propergol.»...«L'employeur a violé son obligation générale de préserver la santé et la sécurité des salariés dans les conditions de réintroduction de l'ancienne palette»...«ce qui a augmenté considérablement le risque pyrotechnique pour les salariés lors de l'opération manuelle d'écartement des réserves.»

«Il résulte de ce qui précède que l'employeur a commis le 5 décembre 2013 des fautes caractérisées »...« en violant son obligation de préserver la santé et la sécurité des salariés »...«en l'absence de modification de l'EST »...« et de la gamme de fabrication »...«dans les conditions précipités de remise en place de l'ancienne palette»...«sans information préalable de l'inspection du travail et sans consultation préalable du CHSCT malgré un changement substantiel des conditions de travail des salariés»

#### **«Le lien de causalité:»**

«C'est donc en procédant à cette opération de séparation manuelle des réserves de propergol que Messieurs»... «ont subi leurs graves blessures .Or, cette opération manuelle d'écartement des réserves n'a pu intervenir qu'en raison de l'utilisation de l'ancienne palette blanche puisque la nouvelle palette bleue permettait un décollement à distance des réserves sans intervention manuelle. Dans ces conditions, il est établi que la réintroduction de la palette blanche a concouru de manière certaine à la survenance du dommage dès lors que cette ancienne palette réintroduisait le risque d'une particulière gravité connu des opérations manuelles de séparation des réserves de propergol dans le local 5 du CPC3.»

«les délits d'homicide involontaire et de blessure involontaire»...«sont caractérisés»  
La SA SAFRAN CERAMICS sera»...«déclarée coupable selon les liens de la prévention.»

#### **Peine et indemnisations :**

Herakles étant devenu Safran Ceramics, elle est condamnée à une peine amende de 225 000 €.

Le jugement établi des montants pour ne pas laisser à leur charge la totalité des frais des parties civiles.

Le tribunal se déclare incompétent sur les préjudices des victimes et les renvoient vers la juridiction compétente pour statuer sur les demandes d'indemnisations.

Une suite devrait être donnée au TASS (Tribunal de la Sécurité Sociale).

#### **Notre point de vue.**

Ce jugement était l'occasion pour l'employeur de reconnaître ses erreurs, de faire des excuses et de rouvrir la porte pour reconstruire de la confiance.

**C'est ce que chaque salarié est en droit d'exiger, au nom du respect de la vie humaine, de celle de Benjamin, de la douleur de sa famille, de celle des blessés, de sa propre sécurité.**

Après 10 ans à nier ses responsabilités, par le biais de leurs avocats, à semer la confusion dans l'espoir que les juges ne comprendraient pas le rôle d'une EST et les principes de base de l'obligation de l'employeur en matière de protection des salariés.

Après avoir justifié tous les manquements pour lesquels l'employeur est condamné, il persiste dans son cynisme, son mépris du sort des victimes et dans le signal donné à ceux qui risquent leurs vies au travail.

Dans son communiqué, ci-dessous, l'employeur continue de nier ses responsabilités :  
« Safran Ceramics exprime à nouveau toute sa compassion à l'égard des victimes et de leurs familles mais ne peut se satisfaire d'un jugement qui lui reproche d'avoir manqué à son obligation générale de sécurité alors qu'elle **conteste avoir commis une quelconque faute** ayant pu contribuer à l'accident du travail qui a endeuillé la société et ses collaborateurs le 5 décembre 2013 »

Cette attitude, nous paraît honteuse et nous semble constituer en soi, une autre faute, énorme, de refuser, par obstination, de prendre en compte ce que tout le monde sait.

L'espoir de passer à autre chose est vain. Jamais nous ne laisserons l'employeur éluder sa responsabilité dans ce drame. Cet employeur impitoyable lorsqu'il licencie des salariés pour « faute » ne sera jamais crédible sans des excuses et une reconnaissance de sa responsabilité.

L'employeur « **a commis le 5 décembre 2013 des fautes caractérisées** », « **en violant son obligation de préserver la santé et la sécurité des salariés** », « **dans les conditions précipitées de remise en place de l'ancienne palette** »...

Aujourd'hui, il paraît aveuglé par l'obsession de reprendre l'activité le plus vite possible. Or, en justifiant ses actes au sujet de l'accident, les discours sur la sécurité qui serait une priorité perdent toute légitimité.

La pression qui nous est remontée ces dernières semaines n'est pas celle du principe de précaution et pour cause, l'employeur estime qu'il peut se reconduire de la même manière qu'en 2013 puisqu'il « **conteste avoir commis une quelconque faute** ».

Quant à « *sa compassion à l'égard des victimes et de leurs familles* », elle se traduit dans les actes par le refus de clore l'épreuve que constitue cette procédure douloureuse depuis bientôt dix ans...

Sa manière de commémorer l'accident l'an dernier, en nous contraignant à faire un droit d'alerte avec les mêmes arguments utilisés dans ce verdict par le juge (*voir les passages surlignés en jaune sur l'obligation d'amélioration continue*), en dit long sur l'irresponsabilité de l'employeur et de ses soutiens.

Au-delà de l'évidence humaine d'être en soutien aux victimes et à la famille de Benjamin, les raisons qui ont guidé notre action syndicale sont dictées par notre devoir de défense de la protection des salariés, que nous n'abandonnerons jamais et qui est notre rôle légal rappelé par le juge :

« *s'agissant plus précisément de l'action civile du syndicat SUD SME, il convient de rappeler que l'action introduite par un syndicat sur le fondement de l'article L.2132-3 du code du travail est recevable du seul fait que ladite action repose sur la violation d'une règle d'ordre public social destinée à protéger les salariés.* »

Article L2132-3 : Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.

Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

**Nous continuerons d'appliquer la loi.**

...

Vous pouvez nous contacter à l'adresse Mail [sud.snpe@snpe-syndicat.fr](mailto:sud.snpe@snpe-syndicat.fr) et nous appeler au local SUD : 05 57 20 79 00 (si personne, laissez un message, nous rappelons toujours).

Vos informations sont les bienvenues et elles sont précieuses...

...

*Si vous ne souhaitez plus recevoir cette lettre d'information, faites-le nous savoir afin que nous vous retirions de sa diffusion.*