

Michel Miné
Daniel Marchand

LE DROIT DU TRAVAIL EN PRATIQUE

Vingt-deuxième édition mise à jour au 14 février 2010.

© Groupe Eyrolles – 1983, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999,
2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2008, 2009, 2010
ISBNP: 978-2-212-54649-1

EYROLLES

Éditions d'Organisation

CHAPITRE XIII

Santé et sécurité au travail

Le droit en matière de santé et sécurité au travail évolue en fonction de catastrophes – par exemple, la mort de 1 099 mineurs en 1905 dans les mines de Courrières ; ou plus récemment l’explosion de l’usine AZF de Toulouse le 21 septembre 2001, entraînant la mort de 29 ouvriers – et de décisions judiciaires.

Ce droit est également fortement marqué par l’évolution du droit communautaire depuis plus de 15 ans (notamment directive du 12 juin 1989). Les directives communautaires fixent des « prescriptions minimales en vue de promouvoir l’amélioration, notamment du milieu de travail, pour garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ». Cette amélioration « représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique » (directive préc.). Ainsi, de nombreuses directives concernent la santé et la sécurité, soit d’une manière globale, soit par rapport à des risques particuliers (vibrations mécaniques, produits cancérogènes, bio-technologies, travail sur écran, manutentions manuelles de charges lourdes, etc.).

« Les notions de “sécurité” et de “santé” au sens (...) du traité, (...) , doivent recevoir une interprétation large comme visant tous les facteurs, physiques ou autres, capables d’affecter la santé et la sécurité du travailleur dans son environnement de travail (...) Une telle interprétation peut s’appuyer sur le préambule de la Constitution de l’Organisation mondiale de la Santé, dont font partie tous les États membres, qui définit la santé comme un état complet de bien-être physique, mental et social, et non pas seulement comme un état consistant en une absence de maladie ou d’infirmité » (CJCE 12 nov. 1996 Royaume-Uni c/ Conseil ; CJCE 9 sept. 2003, N. Jaeger).

Le droit à la santé et à la préservation de sa santé constitue un droit fondamental de la personne du travailleur : « La possession du meilleur état de santé qu’il est capable d’atteindre constitue l’un des droits fondamentaux de tout être humain, quelles que soient sa race, sa religion, ses opinions politiques, sa condition économique ou sociale » (Constitution de l’OMS, 7 avril 1948).

Quelques statistiques

- Accidents du travail (AT) et maladies professionnelles (MP) :
 - le bilan 2007 fait apparaître une augmentation de 15,8 % des AT mortels dans le secteur privé (622 décès), 720 150 AT avec arrêts (hausse de 2,8 %) ; maladies professionnelles (2006) : 52 140 (notamment les affections périarticulaires – 73 %, l'amiante, les lombalgies) (DGT juin 2009) ; les salariés de la construction ont été les plus exposés aux accidents du travail en 2007 (les accidents se concluent le plus souvent par des séquelles permanentes ; DARES, déc. 2009) ;
 - le bilan 2006 fait apparaître 700 772 accidents (les AT mortels en augmentation de 13 % par rapport à 2005 dans le secteur privé : 537 décès – BTP : 158, services : 40, chimie : 9) ; maladies professionnelles (en 2005) : 52 979 (notamment affections périarticulaires – TMS : 71 %, amiante : 14 %) (Bilan DGT au 16 sept. 2008).
- 17 % des salariés interrogés déclarent subir le comportement hostile d'une ou de plusieurs personnes dans le cadre de leur emploi (DARES, 2008).
- Espérance de vie : les ouvriers vivent moins longtemps que les cadres (à 35 ans, les cadres supérieurs ont une espérance de vie de 47 ans, les ouvriers de 41 ans) et subissent davantage d'incapacités et de handicaps. Les ouvriers du BTP sont les plus exposés aux contraintes physiques (INSEE, CEE, DARES).
- La sous-déclaration des AT/MP aboutit à creuser le déficit de l'assurance-maladie, qui prend en charge des soins qui devraient relever de la branche AT/MP (rapport 2008 de la commission d'évaluation de la sous-déclaration des AT/MP).
- La dégradation de l'état de santé conduit à une sortie précoce du marché du travail (INSEE, 2008). L'état de santé du salarié est fortement lié à son parcours professionnel (déclassement, fréquence des changements d'emploi, périodes de chômage, pénibilité du travail, etc. – DARES, janv. 2010).
- Les salariés immigrés sont plus exposés aux postures pénibles et connaissent dans leur travail plus de monotonie et moins d'autonomie (DARES, 2009).
- Rapport au Premier ministre (févr. 2010), « Bien-être et efficacité au travail », Lachman H., Larase M. et Penicaud M.

À lire : S. Bourgeot, M. Blatman, *L'état de santé du salarié*, Liaisons, 2009, 2^e éd.

Le droit en matière de santé et de sécurité au travail porte sur les normes juridiques applicables et sur les rôles des acteurs.

Normes applicables

A. Champ d'application

Les dispositions législatives et réglementaires en la matière sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux travailleurs (L. 4111-1).

Elles sont également applicables aux ÉPIC, aux Établissements publics administratifs (EPA) lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé, enfin aux établissements de santé, sociaux et médico-sociaux (relevant de la fonction publique hospitalière).

Les travailleurs sont les salariés, y compris temporaires, et les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur (L. 4111-5).

B. Principes généraux

Le droit européen (directive-cadre du 12 juin 1989) construit une architecture du droit applicable en matière de prévention. Ces dispositions ont été transposées en droit interne (lois du 31 déc. 1991 et du 17 janv. 2002). La directive pose un principe intense : « L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail » (cette disposition n'a pas été transposée en droit interne).

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 ;
- 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 (L. 4121-1).

L'employeur met en œuvre ces mesures sur le fondement des principes généraux de prévention suivants (L. 4121-2) :

- 1°) éviter les risques ;
- 2°) évaluer les risques qui ne peuvent 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 ;
- 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.

Le droit insiste sur la nécessité d'une politique préventive pluridisciplinaire.

La France a été condamnée pour transposition incomplète de cette directive 89/391 (CJCE 5 juin 2008, au sujet du défaut d'application de règles à la SNCF, de l'absence de tenue de la liste des accidents de travail ayant entraîné pour le salarié une incapacité temporaire de travail supérieure à trois jours et de l'exclusion de salariés du bénéfice de l'information par l'employeur en fonction de l'effectif occupé). Pour compléter cette transposition, l'employeur doit désormais informer les travailleurs des risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun ; cette information doit porter sur (R. 4141-2, décret du 17 déc. 2008) :

- les modalités d'accès au DUE ;
- les mesures de prévention des risques identifiés dans ce DUE (document unique d'évaluation) ;
- le rôle du service de santé au travail et, s'ils existent, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels ;
- les consignes de sécurité et de premier secours en cas d'incendie (R. 4227-37).

1. *Évaluation des risques*

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

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. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement (L. 4121-3, R. 4121-1).

L'employeur doit établir un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs : le document unique d'évaluation (DUE). Ce document doit être tenu à la disposition du CHSCT, des délégués du personnel, des travailleurs exposés (R. 4121-4) et du médecin du travail et être mis à jour au moins chaque année

(faute de quoi l'employeur est passible d'une amende de 1 500 € ou de 3 000 € en cas de récidive, décret du 5 nov. 2001). Le DUE doit être mis à jour en cas d'apparition d'un risque nouveau (au regard de la grippe A H1N1, d'une part, en matière de prévention de la « pandémie », d'autre part, au regard des risques liés à une réorganisation du travail entraînée par un absentéisme important). En cas de réalisation du risque (AT/MP notamment), le défaut d'évaluation ou une mauvaise évaluation du risque concerné est retenu contre l'employeur (sur le plan pénal, Crim. 15 mai 2007, Sté Citroën ; en matière de reconnaissance de la faute inexcusable par le TASS).

Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité (L. 4121-4).

2. *Obligation de sécurité de résultat*

L'obligation de l'employeur en matière de santé au travail constitue une obligation de résultat. Sur le fondement de « l'article L. 230-2, I, du Code du travail, interprété à la lumière de la directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989 », la jurisprudence pose que « *l'employeur tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité* » (Soc. 28 févr. 2006). L'employeur ne peut s'exonérer de sa responsabilité en matière de protection de la santé de ses salariés qu'en cas de force majeure (« À l'impossible, nul n'est tenu »), qu'il lui appartient d'établir.

Dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit notamment prendre en considération les réserves émises par le médecin du travail sur l'avis d'aptitude et les mesures individuelles qui lui sont proposées (Soc. 19 déc. 2007) ; assurer la prévention du harcèlement moral et licencier le salarié (directeur) responsable de ces actes (Soc. 21 juin 2006, Ass. Propara).

3. *Responsabilités de l'État et des entreprises et dialogue social*

La loi du 15 mai 2001, relative aux nouvelles régulations économiques (NRE), impose aux sociétés cotées en Bourse de présenter chaque année aux actionnaires un rapport sur la manière dont sont prises en compte les conséquences sociales et environnementales de l'activité. Ce rapport doit reprendre certaines données du bilan social et faire état des relations avec les sous-traitants pour les inciter à respecter les normes sociales fondamentales (décret du 20 févr. 2002).

« *Du fait de ces carences dans la prévention des risques liés à l'exposition des travailleurs aux poussières d'amianté, l'État avait commis une faute de nature à engager sa responsabilité* » (CE 3 mars 2004). Le ministre chargé du Travail a présenté le 17 févr. 2005 au Conseil supérieur de prévention des risques professionnels un « plan santé au travail » (2005-2009),

dont l'objectif principal est la réduction du nombre d'AT et de MP. Le ministre chargé du Travail a présenté le 15 janv. 2010 au Conseil d'Orientation sur les Conditions de travail le second « plan santé au travail » (2010-2014), qui porte notamment sur l'amélioration de la connaissance en santé au travail, une politique active de la prévention des risques, notamment « les risques organisationnels » et le renforcement de l'accompagnement des entreprises, en particulier des PME et des TPE.

Les partenaires sociaux ont conclu le 12 mars 2007 un protocole sur la prévention, la tarification et la réparation des risques professionnels. Les négociations sur la pénibilité au travail ont pris fin le 16 juillet 2008 sans accord (définition et critères de pénibilité, départs à la retraite anticipés, etc.).

Une conférence tripartite sur les conditions de travail, tenue le 4 octobre 2007, a décidé de renvoyer trois sujets à la négociation collective : les conditions de travail dans les PME et les TPE ; le rôle, le mandat et la formation des membres des CHSCT ; enfin la mise en place d'une procédure d'alerte en matière de conditions de travail. Une seconde conférence, tenue le 27 juin 2008, a notamment porté sur les risques psychosociaux et la réforme de la médecine du travail.

C. Règles techniques générales

Les établissements et locaux de travail sont aménagés de manière à ce que leur utilisation garantisse la sécurité des travailleurs. Ils sont tenus dans un état constant de propreté et présentent les conditions d'hygiène et de salubrité propres à assurer la santé des intéressés (L. 4221-1).

À mesure que de nouveaux risques sont décelés, que les connaissances dans un domaine progressent ou que la pression sociale sur une question devient plus forte, des textes nouveaux sont préparés par le ministère du Travail, qui est tenu de consulter sur tout projet législatif ou réglementaire en ce domaine le Conseil supérieur de prévention des risques professionnels.

1. Règles relatives à l'hygiène

Des dispositions réglementaires portent sur divers points, notamment :

- les installations sanitaires, restauration et hébergement (R. 4228-1, R. 232-2, R. 232-10) ;
- l'aération, l'assainissement (R. 4222-1, R. 232-5) ;
- l'ambiance thermique (R. 4223-13, R. 232-6) ;
- l'éclairage (R. 4223-1, R. 232-7) ;
- le confort au poste de travail : mise à disposition de boissons (R. 4225-2), de sièges (R. 4225-5), d'équipements de travail (R. 4321-1), etc.

Ces dispositions comportent des obligations très précises pour l'employeur. Par exemple, les niveaux d'éclairement des locaux affectés au travail doivent être au moins égaux à des valeurs minimales exprimées en lux (R. 232-7-2). Quant au bruit, l'employeur doit être à même, grâce à des mesurages, d'identifier les salariés pour lesquels l'exposition sonore quotidienne atteint ou dépasse 80 décibels, et de déclencher une action de prévention (R. 4431-2, R. 232-8-3).

Un décret du 15 novembre 2006 concerne l'interdiction de fumer, notamment dans les lieux de travail, et impose des obligations précises aux employeurs pour protéger les non-fumeurs et offrir, le cas échéant, des possibilités aux fumeurs (plan d'organisation ou d'aménagement des espaces, signalisation, etc.) et ce, en concertation avec les représentants du personnel et le médecin du travail. La Cour de cassation avait déjà établi pour l'employeur, dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat, l'obligation d'assurer, par des mesures effectives, la protection des non-fumeurs (Soc. 29 juin 2005).

2. Règles relatives à la sécurité

Destinées à prévenir les accidents et les maladies professionnelles, ces règles forment un ensemble complexe (R. 4224-1). La variété de ces textes s'explique par la multiplicité des risques d'accident ou de maladie auxquels sont exposés les travailleurs.

Risques technologiques

À la suite de la catastrophe de l'explosion de l'usine AZF (Total) à Toulouse, le 21 septembre 2001, la loi du 30 juillet 2003 édicte des règles de protection renforcée pour les établissements industriels à haut risque dits Seveso.

Coactivité

Lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents (sous-traitance de site), les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail (L. 4121-5, R. 4511-1).

Amiante

Cette matière est enfin totalement interdite (décret du 24 déc. 1996). Des exceptions sont prévues temporairement (arrêté du 12 juill. 2000), des règles de protection contre les risques liés à l'inhalation de poussières devant être respectées (décret du 30 juin 2006, R. 4412-95).

Écran de visualisation

Des dispositions, largement inspirées d'une directive européenne du 29 mai 1990, prévoient l'information sur les postes, des visites médicales périodiques, les normes des équipements, les conditions de chaleur, de bruit, d'éclairage, etc. (R. 4542-1).

Rémunération

Le mode de rémunération du salarié ne doit pas être de nature à compromettre sa sécurité (Soc. 21 mars 2007, rémunération « au bon » pour un coursier, Convention collective nationale des transports routiers ; Soc. 24 sept. 2008).

Sécurité intégrée

Les objectifs de santé et de sécurité devraient être pris en compte dès la phase de conception des machines ou de fabrication des produits : la loi du 6 décembre 1976, relative au développement de la prévention des accidents du travail, a consacré cette conception de la « sécurité intégrée », et a défini les règles et procédures s'imposant notamment aux constructeurs de machines et aux fabricants de produits dangereux.

Conception des machines

Antérieurement à la loi du 6 décembre 1976, les machines dangereuses étaient déjà soumises à une procédure d'homologation par le ministère du Travail et l'usage des produits dangereux était réglementé. La loi du 6 décembre 1976 a diversifié et renforcé les procédures de contrôle et cherché à faire prendre en considération les problèmes de sécurité dès la phase de construction des machines ou de fabrication des produits (sécurité « intégrée », R. 4312-1, R. 233-83 et s.).

Au niveau européen, une série de directives a été adoptée pour garantir un niveau élevé de sécurité et pour assurer la liberté des échanges entre les États. En ce qui concerne les « machines », la directive du 14 juin 1989 définit des « exigences essentielles », des obligations de résultats auxquelles doivent répondre les machines de par leur conception, notamment dans le cadre de normes. La loi du 31 décembre 1991 harmonise le droit interne avec plusieurs directives européennes (L. 4311-1, L. 233-5).

En ce qui concerne les machines, une distinction a été introduite par la loi entre les machines les plus dangereuses et les autres. Les premières (il s'agit des presses, scies circulaires, etc.) doivent être conformes à des règles de sécurité, très précises, fixées par le ministère du Travail. La vérification de conformité est effectuée préalablement à toute mise sur le marché, soit par les services spécialisés du ministère (qui délivrent, si le résultat de l'examen est positif, un certificat d'homologation), soit par un organisme technique (qui délivre un visa d'examen technique).

Les machines qui n'entrent pas dans la catégorie des machines les plus dangereuses doivent satisfaire à des règles générales de sécurité qui imposent aux constructeurs une sorte de « cahier des charges ». Les constructeurs et importateurs sont tenus de certifier à l'acheteur que le modèle est conforme à ces règles. L'acheteur peut, dans le délai d'un an, demander la résolution de la vente s'il apparaît que le modèle n'est pas conforme.

Il est interdit d'importer, de louer ou de vendre des machines qui n'auraient pas été soumises au contrôle préalable ou qui ne seraient pas

conformes au cahier des charges. Il est également interdit de les utiliser (Crim. 9 janv. 2007, 12 juin 2007).

La directive du 17 mai 2006 relative à la conception des machines, qui modifie la législation européenne en la matière (voir la directive du 14 juin 1989 révisée), est transposée (décret du 7 nov. 2008 entrant en application le 29 déc. 2009). Sont notamment précisés :

- les types d'équipements neufs ou considérés comme neufs ;
- les règles de mise sur le marché ;
- les procédures d'évaluation de la conformité ;
- les règles applicables aux organismes notifiés ;
- les règles relatives à la mise sur le marché des machines et Équipements de Protection Individuelle (EPI) d'occasion.

Produits chimiques

Au niveau européen, le règlement (850 pages) et la directive du 18 décembre 2006 (REACH pour Registration, Evaluation and Authorization of CHemicals) sur le contrôle des produits chimiques prévoient une procédure d'enregistrement obligatoire pour toutes les substances chimiques produites ou importées en quantité supérieure à une tonne par an (environ 30 000 substances), en remplaçant une quarantaine de textes. Cet enregistrement devient la condition préalable pour la fabrication et la mise ou le maintien sur le marché de substances.

Depuis le 1^{er} juin 2008, les fabricants et les importateurs de substances chimiques ou de mélanges en contenant doivent déposer un dossier démontrant l'acceptabilité et la maîtrise des risques liés à leurs substances, à l'Agence européenne des produits chimiques (Echa) à Helsinki. Les exigences varient en particulier suivant la date de mise sur le marché (avant ou après le 18 sept. 1981), la quantité par an (volume supérieur à 1 000 tonnes par an ou non) et la classification opérée suivant le danger. Les 1 500 substances dites « extrêmement préoccupantes » doivent faire l'objet d'une autorisation (substances cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction, etc.), délivrée pour une durée limitée au regard de différents paramètres (risque maîtrisé, absence de solution de remplacement, etc.).

Depuis le 1^{er} juin 2008, les entreprises utilisatrices doivent prendre contact avec leurs fournisseurs pour vérifier que ces derniers ont bien préenregistré chaque substance qu'elles utilisent et que l'usage qui en est fait est couvert par cet enregistrement.

En application de la loi Grenelle I (juillet 2009), plusieurs dispositions concernent la prévention de risques professionnels. Ainsi, un « carnet de santé du salarié » sera expérimenté en vue de permettre un meilleur suivi aux expositions à des substances cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).

L'employeur doit mesurer l'exposition aux agents chimiques dangereux et aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR), communiquer les résultats et prendre des mesures de

protection en cas de dépassement d'une Valeur Limite d'Exposition contraignante (décret 15 déc. 2009, R. 4412-149 et s., R. 4222-10).

Construction

La loi du 6 décembre 1976 modifiée a édicté des mesures spéciales applicables aux opérations de construction (L. 4531-1, R. 4211-1, L. 235-1).

3. Règles relatives aux conditions de travail

Organisation du travail

« L'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés » (Soc. 5 mars 2008, Sté Snecma).

Par conséquent, le juge peut suspendre une décision de l'employeur relative à l'organisation du travail qui était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés, dès lors que « *la nouvelle organisation mise en place par l'employeur (...) réduisait le nombre des salariés assurant le service de jour et entraînait l'isolement du technicien chargé d'assurer seul la surveillance et la maintenance de jour, en début de service et en fin de journée, ainsi que pendant la période estivale et à l'occasion des interventions, cet isolement augmentant les risques liés au travail dans la centrale, et que le dispositif d'assistance mis en place était insuffisant pour garantir la sécurité des salariés* » (Soc. 5 mars 2008, SNECMA, préc.).

Ainsi, le juge peut annuler une décision de gestion préjudiciable à la santé des travailleurs, même en l'absence d'infraction aux règles de santé et de sécurité au travail. L'action en justice de l'organisation syndicale peut notamment s'appuyer sur le rapport de l'expert du CHSCT.

Parmi les questions importantes concernant l'organisation du travail figure la charge de travail. « Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort musculaire ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive. Aussi, la charge de travail supportée par les salariés doit-elle être compatible avec les exigences de leur santé physique et morale. Le respect de ces exigences est une condition nécessaire au développement de la personnalité des salariés » (art. 1^{er} de l'ANI du 17 mars 1975, complété par avenants du 16 oct. 1984 et du 20 oct. 1989, étendu par arrêté du 12 janv. 1996).

Risques organisationnels (dits psychosociaux)

Ces risques liés à l'intensification du travail et à certaines formes de management et d'organisation du travail commencent enfin à être sérieusement appréhendés.

L'amélioration de la prévention de ces risques psychosociaux est à l'ordre du jour (Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, 10 juill. 2007). Ces questions de souffrances au travail sont clairement inscrites dans l'agenda des pouvoirs publics, dans le « Plan gouvernemental santé au travail 2005-2009 » (notamment le pôle organisation du travail et santé) et dans le plan 2010-2014.

Au niveau communautaire, deux accords collectifs ont été conclus entre les partenaires sociaux européens (CES, BusinessEurope, UEAPME, CEEP) sur le stress (le 8 oct. 2004) et sur la violence et le harcèlement (le 27 avril 2007). Un ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail (étendu par arrêté du 23 avril 2009) reprend les dispositions de l'accord européen en l'amendant : « *Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses* ». L'identification d'un problème de stress au travail doit passer par une analyse de facteurs tels que l'organisation et les processus de travail, les conditions et l'environnement de travail, la communication et les facteurs subjectifs. Les organisations signataires prévoient que les accords de branche et les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions de cet ANI que dans un sens plus favorable aux travailleurs. Des négociations interprofessionnelles sont en cours concernant la déclinaison de l'accord européen sur la violence et le harcèlement. Cependant, les dispositions de ces accords européens et de ces ANI doivent encore faire l'objet d'accords de branches et d'entreprises pertinents, pour produire des effets dans les conditions de travail. Le ministre du Travail incite les entreprises de plus de 1 000 salariés à « engager significativement les négociations » sur le stress avant le 1^{er} févr. 2010 (lettre du 10 déc. 2009). Des négociations interprofessionnelles sont en cours concernant la violence et le harcèlement au travail. « *L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat... manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements* » (Soc. 3 févr. 2010, Sté les Hôtels de Paris).

En droit de la Sécurité sociale, désormais, « *un accident qui se produit à un moment où le salarié ne se trouve plus sous la subordination de l'employeur constitue un accident du travail dès lors que le salarié établit qu'il est survenu par le fait du travail* » (Civ. 2^e, 22 févr. 2007, la faute inexcusable de l'employeur a été reconnue après la tentative de suicide du salarié à son domicile consécutive à un trouble psychologique lié au travail).

Harcèlement moral

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité,

d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. » (L. 1152-1 et s., L. 122-49.)

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. »

« Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance de ces dispositions, toute disposition ou tout acte contraire est nul. »

« L'employeur prend toute disposition nécessaire en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. » « Tout salarié ayant procédé à ce type d'agissement est passible d'une sanction disciplinaire » (notamment d'un licenciement pour faute grave).

« *Il n'entre pas dans les pouvoirs du juge d'ordonner la modification ou la rupture du contrat de travail du salarié auquel sont imputés de tels agissements* » (Soc. 1^{er} juill. 2009).

En l'absence de définition légale, les agissements de harcèlement moral sont précisés par la jurisprudence.

Dans un arrêt innovant, la chambre sociale de la Cour de cassation établit enfin un lien entre méthodes de management et « harcèlement moral » : « *Peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ». Il en est ainsi quand « *le directeur de l'établissement soumettait les subordonnés à une pression continue, des reproches incessants, des ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe, se traduisant, en ce qui concerne M. X, par sa mise à l'écart, un mépris affiché à son égard, une absence de dialogue caractérisée par une communication par l'intermédiaire d'un tableau, et ayant entraîné un état très dépressif* ». Le licenciement du salarié pour inaptitude, causée par ces méthodes de gestion, est « nul » (Soc. 10 novembre 2009, Association Salon Vacances Loisirs).

Ainsi, l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur peut dégénérer en un harcèlement moral (Soc. 10 novembre 2009, Mme X c/ Sté HSBC France).

Un employeur qui impose à une salariée des tâches « au mépris des prescriptions du médecin du travail » et qui lui propose des pertes de niveau inférieur commet un harcèlement moral (Soc. 28 janv. 2010, Sté Leroy Merlin). En ce qui concerne ses éléments constitutifs, le harcèlement moral peut être reconnu par le juge (civil) même si n'est pas établie « l'intention de nuire » ou « l'intention malveillante » de l'employeur ou de la hiérarchie (Soc. 13 mai 2009). « *Le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur (...)* » (Soc. 10 nov. 2009, FS-PBR).

Le régime probatoire est aménagé. Le salarié n'est tenu que d'apporter les éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral (notamment des certificats médicaux établissant la dégradation de son état de santé). Il n'est pas tenu d'établir l'existence d'un lien entre la dégradation de son état de santé et ses conditions de travail pour que le harcèlement moral soit reconnu (Soc. 30 avril 2009). Des faits liés aux conditions de travail permettent de présumer l'existence d'un tel harcèlement (salariée « installée avec une collègue dans un bureau aux dimensions restreintes (...) laissée-pour-compte (...) le travail qui lui était confié se limitait à l'archivage et à des rectifications de photocopies (...) », Soc. 10 nov. 2009, Mme B. c/ SNCF). Ensuite, il incombe à l'employeur, au vu de ces éléments, « de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement » (L. 1154-1).

« Le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne soient pas établis » (Soc. 10 mars 2009, SA Entreprise dijonnaise ; nullité du licenciement).

Le harcèlement moral peut être réparé et sanctionné :

- sur le plan civil (Soc. 24 sept. 2008, Mme G. c/ Sté Clinique de l'Union, Soc. 24 sept. 2008, Mme A. c/ RATP ; de nouveau, la chambre sociale de la Cour de cassation exerce un contrôle de qualification des faits) à l'encontre du « harceleur » et de l'employeur n'ayant pas adopté et mis en œuvre les mesures nécessaires de prévention (Soc. 21 juin 2006, Ass. Propara), « quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements » (Soc. 3 févr. 2010, Sté Stratorg), et
- sur le plan pénal (Crim. 20 mai 2008, M. K., « isolement », « privation de travail », « tenue de propos injurieux »...).

La notion de « harcèlement moral » est juridiquement ambiguë ; elle masque souvent la question de l'organisation du travail, à l'origine des situations dites de harcèlement moral, en mettant le projecteur sur une relation « harceleur/victime(s) ».

En droit de la Sécurité sociale, le suicide peut être reconnu comme un accident du travail (avec reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, TASS Hauts-de-Seine, 17 déc. 2009, Renault SA). Deux cas de figure sont possibles :

- suicide pendant le temps et sur le lieu de travail : le suicide est présumé d'origine professionnelle (à charge le cas échéant pour l'employeur et la CPAM de combattre cette présomption simple et de rapporter la preuve contraire – difficile en pratique – que le geste suicidaire est tout à fait étranger à l'activité professionnelle du salarié, qu'il résulte d'un lien direct et exclusif avec la vie personnelle du salarié ou de son état de santé mentale antérieur – dépression).
- suicide en dehors du temps et du lieu de travail : le suicide est présumé d'origine non professionnelle (à charge pour les ayants droit de rapporter la preuve d'un lien de causalité entre le geste suicidaire et les conditions de travail du salarié).

Conditions de travail contraires à la dignité

Le fait de soumettre une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, à des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende (art. 225-14 Code pénal). Il en est ainsi, par exemple en faisant du salarié le « *prolongement d'une machine-outil* » (Crim. 4 mars 2003), en le laissant sans travail (Soc. 2 juill. 2003), en le traitant comme un esclave (Soc. 10 mai 2006) ou en lui imposant un travail forcé (Crim. 13 janv. 2009, « *tout travail forcé est incompatible avec la dignité humaine* » ; il s'agissait en l'espèce d'une mineure, arrivée sur le territoire français illégalement, dont le passeport avait été confisqué par son employeur-mère de famille, employée pendant six ans, contrainte d'exécuter en permanence des tâches domestiques sans bénéficiaire de congés, moyennant quelque argent de poche).

Langue française

Tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail est rédigé en français (L. 1321-6 – loi Toubon du 4 août 1994). Selon cette règle, qui est la « *traduction concrète du principe constitutionnel selon lequel la langue de la République est le français* » et qui « *instaure la primauté de la langue française dans les entreprises situées en France* », « *l'obligation de traduction s'applique à tous les documents matériels ou immatériels tels que des logiciels nécessairement utilisés par les salariés pour exécuter leur travail* » (TGI Paris, 6 mai 2008, Nextiraone ; TGI Nanterre, 27 avril 2007, Europ Assistance ; CA Versailles 2 mars 2006, GE Medical Systems).

D. Règles techniques particulières

Ces règles concernent des secteurs d'activités, des risques spécifiques ou des personnes.

1. Secteurs d'activité

Le bâtiment continue notamment d'occuper une place importante au regard des risques pour la santé et la sécurité.

D'une part, des règles particulières de santé et de sécurité sont prévues (en particulier depuis le décret du 8 janv. 1965, actualisé par le décret du 1^{er} sept. 2004, transposant la directive du 27 juin 2001). Ainsi, la prévention des chutes de hauteur à partir d'un plan de travail (risque majeur) est assurée :

« 1° Soit par des garde-corps intégrés ou fixés de manière sûre, rigides et d'une résistance appropriée, placés à une hauteur comprise entre un mètre et 1,10 m et comportant au moins :

a) Une plinthe de butée de 10 à 15 cm, en fonction de la hauteur retenue pour les garde-corps ;

- b) Une main courante ;
 - c) Une lisse intermédiaire à mi-hauteur ;
- 2° Soit par tout autre moyen assurant une sécurité équivalente » (R. 4323-59).

D'autre part, des règles de coordination sont prévues au regard de la multiplicité des problématiques liées par la coactivité d'entreprises (L. 4532-2). En particulier, le maître d'ouvrage doit désigner un coordonnateur. « *Il incombe au coordonnateur en matière de sécurité, dans la phase de réalisation de l'ouvrage, d'anticiper les situations de risque pouvant résulter notamment des dispositions prises par les entreprises intervenant sur le chantier* » (Crim. 9 juin 2009, délit d'homicide involontaire retenu).

2. Risques

Peuvent être cités notamment l'incendie et l'explosion (R. 4227-1 à R. 4227-57), le bruit (R. 4431-1, R. 232-8), l'exposition aux agents chimiques dangereux cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (R. 4412-59) ou encore la manutention de charges (R. 4541-1).

3. Personnes bénéficiant de dispositions spéciales

Ces règles concernent les personnes au regard de leur âge (jeunes travailleurs – L. 4152-1, L. 4153-9 et s. et D. 4153-1, R. 4153-23 ; seniors – accords collectifs, notamment l'ANI du 13 oct. 2005), de leur sexe (L. 4152-1 et s., R. 4121-1, R. 4152-1 – femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant) ou de leurs statuts professionnels (salariés en contrats précaires, chapitre 8).

Rôles des acteurs

Les acteurs de la santé et de la sécurité au travail sont internes à l'entreprise (le salarié, l'employeur) et externes (le médecin du travail, l'inspecteur du travail, la CRAM).

A. Acteurs internes

1. Salarié

Les droits et obligations du travailleur sont les suivants.

Droit à la gratuité

« Les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs » (L. 4122-2). De plus, les frais que le salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier. Il en est ainsi notamment en cas de port d'un

vêtement de travail obligatoire : l'employeur doit assurer la charge de son entretien (Soc. 21 mai 2008).

Devoir d'alerte

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute « situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ». Cette alerte peut être réalisée par tout moyen et il ne peut pas être imposé au salarié de l'effectuer par écrit (Soc. 28 mai 2008 ; CE 11 juin 1987), mais elle est obligatoire (Soc. 21 janv. 2009, RATP).

Droit de retrait

Le salarié peut se retirer de « toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ». Le salarié prend l'initiative de suspendre l'exécution de sa prestation de travail (il ne suspend pas son contrat de travail). L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection (L. 4131-1, L. 231-8).

Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (L. 4132-1). Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux (L. 4131-3, L. 231-8-1). Le salarié ou le groupe de salariés qui s'est retiré de la situation de travail dans ces circonstances, ne peut faire l'objet de sanction ou de retenue sur salaire (Soc. 5 juill. 2000).

En cas de contestation par l'employeur, c'est aux juges du fond qu'il appartient d'apprécier si le motif était raisonnable. Il s'agit d'une appréciation subjective du risque par le salarié, qui a le droit à l'erreur d'appréciation. Le juge devra apprécier *in concreto* si le salarié avait « un motif raisonnable de penser que la situation présentait un danger grave et imminent » (Soc. 9 mai 2000) au regard de plusieurs paramètres tels que la qualification, l'expérience, l'ancienneté, l'âge du salarié.

Ainsi, le seul fait de se sentir concerné par des agressions sur des chauffeurs de bus dans un quartier ne justifie pas que d'autres chauffeurs se retirent de leurs postes de travail (Soc. 23 avril 2003). Si le salarié a abusé du droit qui lui est ainsi reconnu, il peut faire l'objet d'une « retenue sur salaire » (Crim. 25 nov. 2008, « *peu importe qu'il reste à la disposition de l'employeur* »), de sanctions disciplinaires, allant jusqu'au licenciement pour refus d'obéissance (Soc. 20 janv. 1993) ou abandon de poste, ou d'une retenue sur salaire. Le danger ne doit pas être

confondu avec l'inconfort ou avec le risque inévitable normalement maîtrisé.

En revanche, si le salarié s'est retiré et qu'il avait un « motif raisonnable » pour le faire, même s'il s'avère finalement qu'il n'y avait pas de danger, son licenciement est nul (Soc. 28 janv. 2009, M. Wolff c/ SNC Sovab).

La situation perçue comme dangereuse peut avoir diverses causes : système de freinage défectueux d'un véhicule (CA Montpellier, 30 avril 1998), harcèlement sexuel (CA Riom, 18 juin 2002), etc. La jurisprudence n'exige pas que ce danger soit étranger à la personne du salarié, ni même extérieur à celui-ci ; le danger peut donc être inhérent à sa personne, comme la nécessité d'aménager le poste d'une ouvrière souffrant de scoliose (Soc. 11 déc. 1986), un risque d'allergie pour un gardien (Soc. 20 mars 1996), etc.

Le droit de retrait doit être distingué du droit de grève. Parfois, l'exercice du premier droit glisse vers l'exercice du second (leurs régimes juridiques étant différents). Ainsi, des ouvriers du bâtiment qui, sur un chantier, refusent d'exécuter un ordre dangereux, du fait des conditions climatiques, exercent leur droit de retrait, mais à partir du moment où ils revendiquent de bénéficier du dispositif de chômage-intempéries, ils exercent leur droit de grève (Soc. 26 sept. 1990).

L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (L. 4132-5). Le CHSCT joue un rôle particulier en cas de danger grave et imminent.

Réparation complémentaire pour faute inexcusable de l'employeur

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du Code de la Sécurité sociale est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au CHSCT avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé (L. 4131-4, L. 231-8-1). En cas d'accident du travail survenant après que l'employeur a été ainsi alerté, celui-ci sera considéré comme ayant commis une faute inexcusable, ce qui entraînera notamment une majoration des rentes servies à la victime au titre de la Sécurité sociale et des cotisations versées par l'employeur au titre de la législation relative aux accidents du travail.

Selon la Cour de cassation, « en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la Sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver » (Soc. 28 févr. 2002, arrêts Amiante).

Obligation de sécurité

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses (L. 4122-1, L. 230-3). Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir. Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur. L'obligation du salarié constitue une obligation de moyens.

Responsabilité contractuelle

La responsabilité du salarié est à apprécier *in concreto* au regard de sa formation, sa qualification, des instructions reçues de l'employeur, etc. Le salarié qui ne respecte pas son obligation de sécurité peut être licencié pour faute grave – directeur technique ne veillant pas à l'information de salariés sous-traitants, cette carence ayant entraîné la mort de deux ouvriers (Soc. 28 févr. 2002) ; chef de chantier ayant refusé de porter un casque de sécurité (Soc. 23 mars 2005) ; directeur d'un établissement ayant procédé à des actes de harcèlement moral et de dénigrement sur des salariés (Soc. 21 juin 2006, préc.). Ainsi, même s'il n'a pas reçu de délégation de pouvoir, il répond des fautes qu'il a commises dans l'exécution de son contrat de travail (Soc. 28 févr. 2002, préc.).

Responsabilité civile

En règle générale, le salarié bénéficie d'une immunité (art. 1184 Civ.), sauf en cas de condamnation pénale pour une infraction ayant porté préjudice à un tiers et ce même sur ordre de l'employeur (Ass. plén. 14 déc. 2001). La responsabilité personnelle du salarié à l'égard de tiers peut également désormais être engagée quand il a commis intentionnellement des actes dégradant leur santé (Soc. 21 juin 2006, préc., directeur condamné à verser des dommages-intérêts à des salariés qu'il avait harcelés).

Responsabilité pénale

La responsabilité pénale du salarié peut être engagée quand il a reçu une délégation de pouvoirs valable en cas d'infraction (voir *infra*) et également quand il a commis une infraction de droit commun sanctionnée par le Code pénal (Crim. 8 déc. 1998).

2. Employeur

Les obligations et les responsabilités de l'employeur sont notamment les suivantes.

Information

L'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier (L. 4141-1, R. 4141-3-1 nouveau). Toute notice technique apposée sur une machine doit être rédigée en langue française (Crim. 6 nov. 2007).

Formation à la sécurité

L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice :

- des travailleurs qu'il embauche ;
- des travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique ;
- des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention ;
- à la demande du médecin du travail, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours.

Cette formation est répétée périodiquement dans des conditions déterminées par voie réglementaire ou par convention ou accord collectif de travail (L. 4141-2).

L'étendue de l'obligation d'information et de formation à la sécurité varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs (L. 4141-3). Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur (L. 4141-4). Cette formation doit être adaptée aux salariés et installations (sécurité dans la circulation des personnes, dans l'exécution du travail, dispositions à prendre en cas d'accident, etc.). Le défaut de formation à la sécurité est fréquemment sanctionné pénalement (Crim. 15 janv. 2008 ; Crim. 3 avril 2007 ; Crim. 6 nov. 2007), l'employeur pouvant en outre être condamné pour faute inexcusable, notamment en cas d'accident survenu à un travailleur intérimaire n'ayant pas bénéficié d'une formation renforcée (Cass. 2^e civ. 24 mai 2007).

Responsabilités

Les responsabilités de l'employeur sont civiles et pénales.

Concernant la responsabilité civile, l'employeur est responsable pour ses propres actes (ou omissions) et également pour les actes commis par ses préposés (art. 1184 Civ.) et pour ceux commis par les personnes qui exercent une autorité de droit (cadre titulaire d'une délégation de pouvoir, Soc. 15 mars 2000) ou de fait sur les salariés (épouse de l'employeur non salariée de l'entreprise, Soc. 10 mai 2001). L'employeur est ainsi responsable des actes commis par le directeur de l'établissement (Soc. 21 juin 2006, préc.). Selon l'adage, « Qui peut et n'empêche, pêche ».

L'employeur est débiteur à l'égard de ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat :

- en matière de réparation, au regard des maladies professionnelles et des accidents du travail (Soc. 22 févr. 2002, « arrêts amiante » ; Soc.

11 avril 2002 ; Cass. Ass. plén. 24 juin 2005) et plus largement au regard de toute dégradation de la santé liée aux conditions de travail (Soc. 18 févr. 2006).

– en matière de prévention (Soc. 29 juin 2005, Soc. 5 mars 2008).

Concernant la responsabilité pénale, les personnes physiques pénalement responsables sont les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés (L. 4741-1, L. 263-2). Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation (chambre criminelle), les obligations édictées par le Code du travail en matière de santé et de sécurité, pèsent sur le chef d'entreprise. Il lui appartient de veiller personnellement à la stricte et constante exécution des dispositions édictées par le Code du travail ou les règlements pris pour son application en vue d'assurer l'hygiène et la sécurité des travailleurs (Crim. 17 oct. 1995). C'est la contrepartie de son pouvoir de direction et de l'autorité dont il est investi.

Peuvent également être poursuivis et pénalement sanctionnés les chefs d'entreprise tels que les fabricants, vendeurs, importateurs de substances dangereuses, les concepteurs, exposants, loueurs d'équipements de travail, les maîtres d'ouvrage. Des cumuls de responsabilités entre employeurs sont possibles.

La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée en cas d'infraction aux règles de santé et de sécurité et en particulier lors de la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Responsabilité pénale des personnes morales (RPPM)

En matière de santé et de sécurité, la responsabilité de l'entreprise, en tant que personne morale (NCP entré en vigueur le 1^{er} mars 1994), peut être retenue de manière générale (loi Perben II du 9 mars 2004) à raison :

- d'infractions générales de droit commun (homicide involontaire, atteinte involontaire à l'intégrité de la personne, mise en danger d'autrui). Ainsi, « le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement » (art. 223-1 NCP – CA Douai, corr., 6 mars 2008, Sté Alsthom Power Boilers ; art. 221-6 NCP, Crim. 15 janv. 2008, préc. ; Crim. 6 nov. 2007, préc. ; etc.).
- d'infractions particulières réprimées par le Code du travail (Crim. 29 janv. 2008, défaut d'installation sur une machine dangereuse d'un dispositif de sécurité disponible, fait de ne pas avoir veillé à l'application effective des consignes de sécurité).

La responsabilité pénale des personnes morales (RPPM) suppose des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants. Des cumuls de responsabilités sont possibles : la responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs ou complices des mêmes faits (art. 121-2 NCP).

La personne morale peut être condamnée en particulier à des amendes (cinq fois le montant prévu pour les personnes physiques) et le cas échéant à mettre en œuvre un plan de sécurité (Crim. 24 févr. 1981).

Responsabilité pénale des préposés ayant une délégation de pouvoir

Les préposés (salariés) sont mentionnés parmi les personnes qui peuvent être sanctionnées. Mais la jurisprudence de la Cour de cassation est très stricte : la délégation de pouvoir doit être valide pour engager la responsabilité du salarié (Crim. 8 avril 2008, défaut de délégation empêchant la condamnation du salarié).

La mission du préposé doit être expresse, clairement précisée dans son contenu (son champ) ; le chef d'entreprise doit lui avoir donné une délégation de pouvoirs et celle-ci doit avoir été acceptée par le salarié.

La délégation de pouvoirs n'est subordonnée à aucune condition de forme particulière, mais doit être certaine et exempte d'ambiguïté. Un écrit est donc indispensable sauf s'agissant de cadres dirigeants qui sont titulaires d'une délégation implicite de pouvoirs, eu égard à l'autorité dont ils sont pourvus (Soc. 2 mars 1999).

La délégation suppose que le préposé soit pourvu de l'autorité (pouvoir de commandement et de discipline), des moyens (humains, matériels et budgétaires) et de la compétence (qualification, formation) nécessaires pour veiller efficacement au respect des règles de santé et de sécurité (Crim. 14 nov. 2006). À défaut, la délégation est inopérante et la responsabilité pénale du délégant est engagée (Crim. 8 déc. 2009, chef de chantier de 21 ans, ayant moins d'une année d'ancienneté, ...). En cas de contestation, l'employeur devra apporter cette preuve.

Si toutes ces conditions cumulatives sont réunies, alors le préposé peut être condamné à la place de l'employeur.

Le préposé peut également subdéléguer ses pouvoirs, selon les mêmes conditions que pour la délégation et sans qu'il soit nécessaire qu'il ait obtenu l'autorisation du chef d'entreprise (Crim. 30 oct. 1996). Toutefois, un salarié titulaire d'une délégation ou d'une subdélégation de pouvoirs ne peut se voir reprocher une faute dans l'accomplissement de la mission qui lui a été confiée lorsque le chef d'entreprise ou l'un de ses supérieurs hiérarchiques s'immisce dans le déroulement de celle-ci, supprimant ainsi l'autonomie d'initiative inhérente à toute délégation effective (Soc. 21 nov. 2000).

Infraction aux règles de santé et de sécurité

Les prescriptions, législatives et réglementaires, en matière de santé et de sécurité, s'imposent à l'employeur/au chef d'entreprise (voir *supra* les normes applicables). « *Indépendamment des mesures expressément prévues par les textes relatifs à la sécurité des travailleurs, il appartient au chef d'entreprise de prendre les dispositions nécessaires commandées par les circonstances et relevant de son obligation générale de sécurité* » (Crim. 19 nov. 1996). Le chef d'entreprise ne peut arguer qu'il ne saurait être à tout moment sur place, ni invoquer les négligences de ses subordonnés ou les difficultés rencontrées pour faire respecter les consignes de sécurité sur les lieux de travail par les salariés.

Délits non intentionnels

La responsabilité pénale des personnes physiques est aménagée pour des délits non intentionnels (loi du 10 juill. 2000). Le Code pénal distingue la faute en lien direct avec le dommage qu'elle a provoqué et celle qui n'a contribué qu'indirectement à celui-ci.

Dans ce second cas, 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 (art. L. 121-3 NCP). Ainsi, les employeurs « *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. L. 121-3 alinéa 4 NCP, Crim. 31 janv. 2006, Crim. 26 mars 2008, É. Delchevalerie, Crim. 28 févr. 2008, R. Gauthier ; Crim. 16 sept. 2008, D. et autres, « *cinq salariés intérimaires ont été tués et quatre autres blessés* »).

En outre, la loi affirme l'autonomie des fautes civile et pénale en précisant que l'absence de faute pénale non intentionnelle 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 1383 du Code civil ou en application de l'article L. 452-1 du Code de la Sécurité sociale si l'existence de la faute inexcusable prévue par cet article est établie (art. 4-1 NCPP).

Infractions liées à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

Plusieurs dispositions du Code pénal sont applicables.

Ainsi, l'article 221-6 est appliqué en cas d'accident ou de maladie ayant entraîné la mort. Il vise quiconque, qui par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou inobservation des règlements, aura commis involontairement un homicide. La sanction est une amende pouvant aller jusqu'à 15 000 € et un emprisonnement jusqu'à trois ans (Crim. 11 mars 2008, N. Rabier ; Crim. 16 sept. 2008, F. Bodetto, « *B. a directement créé le dommage...* » – le chef d'entreprise n'avait pas eu recours à un échafaudage par souci d'économie –, salarié « *mortellement blessé lors du basculement d'une dalle* », peine de six mois d'emprisonnement avec sursis et peine d'amende, art. 121-3 alinéa 3 du Code pénal).

Par ailleurs, l'article 222-19 dispose que s'il est résulté d'un défaut d'adresse ou de précaution des blessures, coups et maladies entraînant une incapacité totale de travail pendant plus de trois mois, le coupable sera puni d'un emprisonnement jusqu'à deux ans et d'une amende jusqu'à 30 000 €. Le cas visé est celui d'un accident non mortel (bles-

sures involontaires). Les peines sont renforcées en cas de manquement délibéré.

Lorsque l'un ou l'autre de ces articles est applicable, le tribunal recherchera à qui peut être imputée la maladresse, l'inattention, la négligence ou l'imprudence à l'origine de l'accident. Elle sera appréciée par rapport aux exigences de la fonction. L'employeur, un ingénieur ou un contremaître, peut, chacun à son niveau, s'avérer fautif et chacun sera condamné. À la différence de ce qui se produit lorsqu'il s'agit de sanctionner une violation de la réglementation en matière de santé et de sécurité, plusieurs personnes peuvent être sanctionnées, si chacune a personnellement commis une faute en relation de cause à effet avec l'accident, y compris la personne morale : l'entreprise employeur (Crim. 3 janv. 2006, Sté Bouygues ; Crim. 16 sept. 2008, D. et autres, « *cinq salariés intérimaires ont été tués et quatre autres blessés* », « *le prévenu, qui a contribué à créer la situation ayant permis la réalisation du dommage et n'a pas pris les mesures permettant de l'éviter, a commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer* », art. 121-3 Code pénal).

Souvent, une infraction à la réglementation en matière de sécurité est découverte à l'occasion de l'accident. Dans ce cas, s'il apparaît que l'accident n'aurait pas eu lieu si la réglementation avait été respectée, l'employeur sera considéré comme responsable de l'accident (à moins qu'il n'ait délégué ses pouvoirs). Dans ce cas, la sanction prévue par le Code du travail et celle prévue par le Code pénal ne sont pas cumulables. Seule la sanction la plus lourde sera appliquée (L. 4741-1, L. 263-2, al. 3).

Il peut arriver, en cas d'accident du travail, qu'aucune personne physique ne soit condamnée, du fait qu'aucune imprudence, ni inobservation des règlements, n'a été constatée ou du fait d'une dilution de la responsabilité. Le tribunal peut enjoindre à l'entreprise de présenter, dans un délai qu'il fixe, un plan de réalisation des mesures nécessaires pour rétablir les conditions normales de sécurité. Cette mesure n'est possible que si dans l'entreprise des manquements graves ou répétés aux règles de sécurité ont été relevés (L. 4741-11, L. 263-3-1).

Sanctions pénales

Le chef d'entreprise, notamment quand il est employeur, qui ne respecte pas les prescriptions légales et réglementaires, s'expose à des sanctions pénales (les infractions à la santé et à la sécurité sont considérées comme des délits, les condamnations sont prononcées par le TC). L'action pénale peut être déclenchée notamment par les procès-verbaux des inspecteurs du travail (transmis au Parquet, qui décide s'il y a lieu de poursuivre) et également par une organisation syndicale de salariés, au nom de l'intérêt collectif de la profession.

La sanction pénale est une peine d'amende pouvant aller jusqu'à 3 750 €. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés dans l'entreprise concernés par la ou les infractions relevées (L. 4741-9, L. 263-2), c'est-à-dire exposés au risque que l'infraction crée. En outre,

le jugement fixe le délai dans lequel doivent être exécutés les travaux de sécurité et de salubrité imposés par les dispositions auxquelles il a été fait infraction (L. 4741-4, L. 263-3). En cas de récidive, les sanctions sont plus lourdes : emprisonnement jusqu'à un an et (ou) amende jusqu'à 9 000 € (L. 4741-1, L. 263-4). Qu'il y ait ou non récidive, le tribunal ordonne l'affichage du jugement aux portes de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'il désigne, aux frais du délinquant (L. 4741-5, L. 263-6, al. 1).

B. Acteurs externes

1. Services de santé au travail

Dans tous les établissements couverts par la législation sur la santé et la sécurité doivent être organisés des services médicaux du travail, dénommés services de santé au travail (L. 4621-1, L. 241-1). Ces services sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de médecins du travail. Ils peuvent faire appel à des organismes ou à des personnes dont les compétences sont reconnues dans le domaine de la santé au travail (L. 4622-4, L. 241-2), notamment à des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) – 1 750 IPRP sont habilités : ergonomes, toxicologues, épidémiologistes, psychologues, etc. (R. 4623-27). L'intervenant bénéficie d'un statut protecteur destiné à garantir son indépendance et sa liberté d'accès aux lieux de travail et d'information.

La réforme de la médecine du travail est à l'ordre du jour (Avis du CES 27 févr. 2008 ; échec de la négociation nationale interprofessionnelle achevée à l'automne 2009 ; projet du ministre du Travail ; etc.)...

Organisation des services de santé au travail

Suivant l'importance des entreprises, les services de santé au travail peuvent être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs (L. 4622-5, R. 4622-1, L. 241-3). Dans le premier cas, on parle de service autonome, dans le second, de service interentreprises. La formule retenue dépend du nombre de salariés placés sous surveillance médicale ou du nombre d'examens médicaux pratiqués par le médecin du travail.

Le service médical autonome est obligatoire lorsque l'effectif de salariés placés sous surveillance médicale atteint ou dépasse 2 200 ou lorsque le nombre d'examens pratiqués atteint ou dépasse 2 134 par an.

L'adhésion à un service interentreprises est obligatoire lorsque l'effectif des salariés placés sous surveillance médicale est inférieur à 412,5 ou quand le nombre d'examens pratiqués est inférieur à 401. Entre ces deux solutions, l'employeur peut choisir, après consultation du CE. Si le comité s'oppose au choix de l'employeur (l'opposition doit être motivée), la décision de l'employeur est subordonnée à l'autorisation de la DRTEFP après avis du médecin inspecteur régional du travail (le MIT) (R. 241-1).

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée sont ceux affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques

déterminés et aussi ceux qui entrent dans diverses catégories : handicapés, femmes enceintes, jeunes travailleurs, etc.

Service autonome

Le service autonome de santé au travail est un service de l'entreprise. C'est à l'employeur qu'il revient de le créer, avec l'agrément préalable de la DRTEFP, renouvelable tous les cinq ans, et de le faire fonctionner. Celui-ci doit respecter certaines dispositions réglementaires relatives aux locaux, à l'équipement et au personnel. Le recrutement d'un infirmier au moins est imposé à partir de 200 salariés dans les établissements industriels, 500 salariés dans les autres ; deux infirmiers sont obligatoires quand l'effectif dépasse respectivement 500 et 1 000 salariés. C'est l'employeur qui supporte la charge financière du service, notamment la rémunération du médecin du travail.

L'employeur nomme le médecin du travail. Ce dernier ne peut être nommé et licencié qu'après avis du CE. Le licenciement ne peut intervenir, en outre, qu'après un entretien préalable et sur autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du MIT (L. 4623-5, L. 241-6-2). En cas de faute grave, le médecin peut être mis à pied en attendant la décision définitive.

Le remplacement d'un médecin du travail ne peut se faire par recours à un contrat de travail temporaire. Le changement d'affectation ne peut intervenir qu'avec l'accord du CE.

En même temps, le service qui figure parmi les activités sociales est administré sous la surveillance du CE. Le comité est saisi pour avis des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services. Il donne son avis sur le rapport de l'employeur et sur celui du médecin du travail.

Service interentreprises

Le service de santé interentreprises est un organisme à but non lucratif doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière. Il est administré par un président, sous la surveillance d'une commission de contrôle (L. 4622-7, R. 241-12).

La commission de contrôle comprend neuf membres au moins et 21 membres au plus. Elle est composée pour un tiers de représentants des employeurs, désignés par ceux-ci, et pour deux tiers de représentants des salariés des entreprises adhérentes, désignés par les organisations syndicales les plus représentatives au plan national. Son secrétaire est choisi parmi les représentants des salariés.

La commission de contrôle surveille l'organisation et le fonctionnement du service médical. Elle doit notamment être consultée sur les créations et suppressions d'emplois de médecins du travail et diverses autres questions énumérées par les textes, ainsi que sur le rapport annuel relatif au fonctionnement du service et sur le rapport annuel de chaque médecin du travail.

Le recrutement et le licenciement d'un médecin du travail obéissent aux mêmes règles que dans le cas du service autonome ; l'avis à recueillir est celui de la commission de contrôle ou du conseil d'administration, le cas échéant ; le projet de licenciement est examiné après audition de l'intéressé.

Pour un médecin à temps plein, le nombre maximal d'entreprises ou d'établissements attribué est fixé à 450, le nombre maximal annuel d'examens médicaux à 3 200 et l'effectif maximal de salariés sous surveillance médicale à 3 300. Ces plafonds sont calculés au prorata pour un médecin à temps partiel et sont les mêmes que ceux des services autonomes pour les examens médicaux et le nombre des salariés suivis (R. 4623-10).

Les dépenses du service interentreprises sont réparties entre les entreprises adhérentes proportionnellement à leurs effectifs.

Statut du médecin du travail

Le médecin du travail est un salarié. Le contrat de travail est conclu avec le chef de l'entreprise (service autonome) ou avec le président du service interentreprises et doit être écrit (R. 4623-4).

Tout en étant placé dans la situation de subordination qui caractérise le salarié, le médecin du travail reste indépendant pour tous les actes relevant de l'art et de la technique médicaux. L'employeur doit éviter toute ingérence dans ce domaine.

La compétence professionnelle du médecin est consacrée par le certificat d'études spéciales de médecine du travail ou le diplôme d'études spécialisées, délivré par les facultés de médecine et sans lequel il ne peut exercer la médecine du travail (L. 4623-1).

Attributions du médecin du travail

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et leur état de santé (L. 4622-3, L. 241-2). Il ne se substitue pas à un médecin traitant. Le médecin du travail a vocation à agir sur le milieu du travail et à promouvoir l'« adaptation du travail à l'homme ». Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des salariés, des représentants du personnel et des services sociaux en ce qui concerne notamment l'amélioration des conditions de travail et de vie dans l'entreprise, l'hygiène générale de l'établissement, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes à la physiologie humaine, etc. (R. 4623-1, R. 241-41). Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux.

Examens médicaux

Le médecin du travail procède à des examens médicaux permettant de surveiller la santé des travailleurs, de voir si des tâches ou des postes sont contre-indiqués. Les textes prévoient plusieurs types d'examens.

Ainsi, la visite médicale d'embauchage (R. 4624-10) a pour but de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs, de s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail envisagé pour lui, de proposer éventuellement les adaptations de ce poste ou l'affectation à d'autres postes.

Les visites périodiques (R. 4624-16), elles, supposent que tout salarié bénéficie obligatoirement d'un examen médical au moins une fois tous les deux ans (tous les ans pour les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée, R. 4624-19) en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

Enfin, dans le cadre de la visite de reprise du travail (R. 4624-21), les salariés doivent bénéficier d'un examen médical après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, un congé de maternité, une absence de plus de trois semaines pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ou en cas d'absences répétées. Cet examen a pour objet d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son emploi et, au besoin, de rechercher si une adaptation des conditions de travail ou (et) la réadaptation du salarié est nécessaire. Le salarié ne peut se prévaloir des conclusions du médecin du travail, formulées à l'issue d'une visite de reprise à son initiative s'il n'en a pas informé au préalable son employeur (Soc. 4 févr. 2009).

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que la mutation ou la transformation de poste, justifiée par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur est tenu de prendre ces propositions en considération et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (Soc. 14 oct. 2009, PBR, Sté Point P ; L. 4624-1).

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Celui-ci prend sa décision après avis du MIT (L. 4624-1, L. 241-10-1).

Action sur le milieu de travail

Le médecin du travail en particulier (R. 4624-1) :

- a libre accès aux lieux de travail et réalise la visite des entreprises et établissements dont il a la charge ;
- est obligatoirement associé à l'étude de toute nouvelle technique de production ;
- est consulté sur les projets de construction de locaux ou de modification des équipements ;
- assiste aux séances du CHSCT, avec voix consultative.

Le médecin du travail est tenu de consacrer à cette action sur le milieu de travail le tiers de son temps. Ce temps comporte au moins 150 demi-journées de travail effectif chaque année, réparties mensuellement, calculées au prorata en cas de temps partiel (R. 4624-2, R. 241-47).

Une commission médico-technique existe dans les services employant au moins trois médecins du travail (D. 4622-74). Elle est

composée de ces médecins, de l'employeur ou du président du service interentreprises ainsi que des intervenants en prévention des risques professionnels. Elle a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractères pluridisciplinaires de ses membres. Elle se réunit au moins trois fois par an.

Contrôle

Les services de santé au travail doivent faire l'objet d'un agrément, donné par la DRTEFP, après avis du MIT. L'agrément est donné pour cinq ans. Une copie du rapport annuel d'activité, accompagnée des observations du comité ou de la commission, doit être adressée à l'inspecteur du travail ou à la DRTEFP, en cas de service interentreprises (D. 4622-71, R. 241-26). Les MIT contrôlent l'activité des services de santé au travail.

Sanctions

Les infractions relatives à la médecine du travail sont sanctionnées par une amende, pouvant aller jusqu'à 1 500 €. Les peines sont plus lourdes en cas de récidive : amende pouvant aller jusqu'à 3 750 € et/ou emprisonnement jusqu'à quatre mois (L. 4745-1, L. 264-1).

2. Inspection du travail

L'inspecteur (ou le contrôleur) du travail qui, à l'occasion d'une visite de contrôle, constate dans une entreprise ou sur un autre lieu de travail (chantier, etc.) une infraction à la réglementation, peut dresser immédiatement un procès-verbal (chapitre 4). Cependant, d'autres formules juridiques sont à sa disposition.

Observation

L'inspecteur (ou le contrôleur) du travail peut rappeler à l'entreprise ses obligations au regard des textes applicables.

Mise en demeure

En matière de santé et de sécurité, l'inspecteur du travail, au lieu de dresser immédiatement un procès-verbal, procède, lorsque la loi le prévoit, à une mise en demeure (R. 4271-4). L'employeur dispose alors d'un certain délai pour remédier à la situation défectueuse et se mettre en règle. Si, à l'expiration de ce délai, rien n'a été fait, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal. La mise en demeure, datée et signée par l'inspecteur, indique les infractions constatées et le délai accordé à l'employeur ; elle doit être conservée par l'employeur.

Le Code du travail indique les dispositions relatives à la sécurité pour lesquelles la mise en demeure est prévue et le délai minimum d'exécution, compris entre huit jours et trois mois. L'inspecteur du travail, compte tenu des circonstances, détermine le délai accordé.

Cependant, les inspecteurs du travail peuvent dresser immédiatement un procès-verbal, alors même que la mise en demeure est prévue, lorsque les faits qu'ils constatent présentent un danger grave ou immi-

ment pour l'intégrité physique des travailleurs. Ainsi, en cas de danger, la phase préalable de la mise en demeure, bien qu'elle soit prévue par le texte dont la violation est constatée, peut être supprimée (L. 4721-5, L. 231-4, al. 2).

Certaines situations peuvent être dangereuses, sans qu'un texte précis soit violé et puisse être invoqué. Cela peut résulter des conditions d'organisation du travail, de l'état des surfaces de circulation, des caractéristiques des engins utilisés, etc. Il faut éviter que, confronté à ces situations, l'inspecteur du travail se trouve démuné, du fait qu'il ne peut constater une infraction caractérisée à un texte spécifique.

Dans ce cas, la DDTEFP, sur rapport de l'inspecteur du travail constatant la situation dangereuse, peut mettre en demeure le chef d'établissement de prendre toute mesure utile pour y remédier (L. 4721-1, L. 231-5). La mise en demeure fixe le délai d'exécution en tenant compte des difficultés de réalisation. Si, à l'expiration de ce délai, la situation dangereuse n'a pas cessé, l'inspecteur du travail peut dresser un procès-verbal.

L'inspecteur (ou le contrôleur du travail) peut aussi mettre en demeure l'employeur de faire procéder à des vérifications, des analyses et des mesures par un organisme agréé (R. 4721-11, *infra*).

Dans tous les cas où une mise en demeure est signifiée à un chef d'établissement, celui-ci peut, avant l'expiration du délai et au plus tard dans les 15 jours qui suivent la mise en demeure, former un recours auprès du directeur régional du travail. Cette réclamation est suspensive (L. 4723-1, L. 231-5-1). La DRTEFP dispose de 21 jours pour répondre (R. 4723-1, R. 231-13-1). La non-réponse dans ce délai vaut acceptation de la réclamation.

Action en référé

L'inspecteur du travail, lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résulte de l'inobservation des dispositions réglementaires, a la possibilité de saisir le juge des référés (président du TGI) pour voir ordonnée toute mesure propre à faire cesser ce risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres (L. 4732-1, L. 263-1). Le juge peut également ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou d'un chantier.

L'inspecteur du travail peut ainsi saisir le juge des référés lorsqu'il est lui-même saisi par l'employeur, après qu'un représentant du personnel au CHSCT a constaté une cause de danger grave et imminent.

Arrêt de travaux

L'inspecteur du travail peut, dans certains cas (risques de chute de hauteur ou d'ensevelissement sur un chantier du BTP, opérations de confinement et retrait de l'amiante, risque de chute sur les chantiers d'exploitation de bois, exposition à une substance chimique cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction – CMR), ordonner l'arrêt temporaire de l'activité concernée (L. 4731-1, L. 231-12). Si, à

l'issue du délai fixé par l'inspecteur du travail, le risque persiste, il lui est possible d'ordonner l'arrêt temporaire de l'activité. En cas de contestation, l'employeur peut saisir le président du TGI, qui statue en référé (ce recours est très rarement utilisé en pratique).

3. Organismes de prévention

Un rôle important est joué en matière de prévention par les organismes de Sécurité sociale. En particulier, la caisse nationale d'assurance-maladie (CNAM) peut demander l'extension, par arrêté interministériel, à l'ensemble du territoire, des mesures de prévention édictées par une caisse régionale d'assurance-maladie (CRAM). Ces textes visent les risques très particuliers liés à l'usage de certaines techniques (par exemple ponts roulants). Les ingénieurs-conseils et les contrôleurs de sécurité des services de prévention des CRAM sont notamment chargés de veiller au respect de ces dispositions. Ces agents peuvent aussi assister les services de santé au travail dans l'approche pluridisciplinaire de la prévention. En outre, les CRAM ont la possibilité d'imposer des cotisations supplémentaires en cas de risques exceptionnels présentés par l'exploitation, et d'accorder des ristournes sur cotisation aux employeurs ayant mis en œuvre une prévention efficace.

Des organismes sont agréés par le ministère du Travail pour effectuer des vérifications de conformité (aération, éclairage, moyens de protection, appareils de levage, installations électriques, risque chimique, bruit, rayonnements ionisants, vibrations mécaniques, risques chimiques et biologiques/valeurs limites d'exposition – décret du 15 déc. 2009, etc.), notamment en cas de mise en demeure de l'Inspection du travail.