



# Guide des IRP

# **S**anté au Travail

## **Les obligations de l'employeur**

<b>Présentation</b>	<b>p 3</b>
<b>1 Sources de la réglementation</b>	<b>p 4</b>
<b>2 La prévention des risques professionnels</b>	<b>p 5</b>
<b>3 Obligations de l'employeur, du salarié et les recours judiciaires</b>	<b>p 10</b>
<b>4 La responsabilité du chef de service dans la Fonction publique</b>	<b>p 18</b>
<b>Conclusion : Préconisations aux élus</b>	<b>p 20</b>
<b>Liste des sites utiles</b>	<b>p 21</b>

**Les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail sont multiples et très encadrées.**

**Leur non respect entraîne souvent de lourdes conséquences pour la santé des salariés et implique des sanctions civiles et pénales pour l'employeur.**

**Il est indispensable pour les militants de l'UNSA d'être sensibilisés à la prévention des risques professionnels et aux textes législatifs et réglementaires de référence.**

**L'objet de ce guide est de porter à la connaissance des militants les outils juridiques qui leur seront nécessaires pour accomplir leur mission de défense des salariés.**

**Ce guide comporte différents points : les sources de la réglementation, la prévention des risques professionnels, les obligations de l'employeur, du salarié et les recours judiciaires, la responsabilité du chef de service dans la Fonction publique. Il mentionne également quelques préconisations utiles.**

**Il est complété par deux autres guides : « Agir pour la santé au travail » et « Le CHSCT » qui font partie de la collection « Guides des IRP ».**

**Il résulte de la collaboration de la commission Santé au travail et de la commission IRP.**

**Dominique Corona  
Secrétaire national  
En charge des Institutions  
Représentatives du Personnel**

**François Joliclerc  
Secrétaire national  
En charge de la Santé  
au Travail**

# 1

## Sources de la réglementation

Au cours des siècles, on constate une évolution des principes de prévention<sup>(1)</sup>

Depuis le milieu et jusqu'à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle, la prévention de la santé s'est fondée sur une logique de protection des catégories les plus vulnérables (femmes et enfants : lois de 1874 et 1892) et de réparation (loi de 1898 sur les accidents du travail).

Une première loi est intervenue pour protéger la santé des salariés, en l'occurrence les enfants (loi de 1841 du Docteur Villermé qui a limité le travail de ces derniers de moins de 8 ans à 8 heures par jour).

Au cours du début et de la première moitié du 20<sup>ème</sup> s'est développée une logique de protection par une approche technique (décret du 23/08/47 sur les mesures de sécurité relatives aux appareils de levage ou décret du 14/11/42 sur la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre des courants électriques).

Alors que la seconde moitié du 20<sup>ème</sup> siècle a vu apparaître une logique participative (implication des représentants du personnel : délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT et d'intégration de la prévention dès la conception (loi du 06/12/76 relative au développement de la prévention des accidents du travail).

La fin du 20<sup>ème</sup> siècle est marquée par une démarche globale de prévention

et d'évaluation des risques : on se situe davantage dans une culture de l'anticipation et de la décision.

Cette évolution résulte de l'influence des facteurs sociétaux et de leurs conséquences juridiques :

- Le scandale de l'amiante, AZF ...
- Les incursions de la santé publique, des problématiques environnementales qui impliquent un recours croissant au principe de précaution dans le cadre d'un management global des risques.
- L'immixtion de la sphère professionnelle dans la sphère privée.
- L'évolution de la jurisprudence en matière de faute inexcusable de l'employeur et d'obligation de sécurité de résultat.

Les dispositions communautaires ont également influencé la législation et la très grande majorité des dispositions réglementaires françaises dans le domaine de la santé et la sécurité au travail est issue de directives.

La transposition de cette réglementation européenne est à l'origine de divers textes dans la législation française :

La directive cadre du Conseil 89/391/CE du 12/06/89 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail a été transposée dans la loi du 31/12/91 sur l'évaluation des risques et la démarche de prévention.

<sup>(1)</sup> « Principes généraux de prévention » - H.Lanouzière/DGT

Puis un décret du 05/11/01 sur le document unique d'évaluation des risques est paru, complété par une circulaire du 18/04/02.

La directive sur les agents biologiques du 26/11/90 a donné lieu à un décret codifié du 04/05/91 sur les risques des agents biologiques.

La directive du 30/11/89 sur l'aménagement des locaux et lieux de travail a précédé la publication du décret codifié du 31/03/92 sur la conception des lieux de travail.

Par ailleurs, la partie IV du nouveau code du travail est consacrée à la santé et sécurité au travail.

## 2

## La prévention des risques professionnels

Liés aux conditions générales de travail, les risques professionnels font peser sur les salariés la menace d'une altération de leur santé qui peut se traduire par une maladie ou un accident. Il appartient à l'employeur de supprimer ou de réduire ces risques afin d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé physique et mentale mais aussi de prévenir la pénibilité au travail.

Pour ce faire, il doit prendre les mesures appropriées et les mettre en œuvre conformément aux principes généraux de prévention énumérés par le code du travail.

Compte tenu de la nature de l'activité exercée, il doit ainsi évaluer les risques professionnels, consigner les résultats dans un document unique et mettre en œuvre des actions de prévention. Il est également tenu à une obligation générale d'information et de formation à la sécurité. La pré-

vention doit également porter sur les agissements de harcèlement moral ou sexuel.

### Les mesures de prévention

#### article L4121-1 du code du travail)

Elles impliquent l'organisation d'actions :

- de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail,
- d'information et de formation,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ; la prise en compte des changements susceptibles d'intervenir (nouveaux produits, nouveaux rythmes de travail...),
- l'amélioration des situations existantes.

La responsabilité pénale et/ou civile de l'employeur peut être engagée en cas de manquements à ses obligations en matière d'hygiène et de sécurité.

## Les principes généraux de prévention (article L4121-2 du code du travail)

Ils consistent à :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme (conception des postes de travail, choix des équipements et des méthodes de travail et de production), l'objectif étant notamment de limiter le travail monotone ou cadencé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins ;
- prendre des mesures de protection collective et leur donner la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner des instructions appropriées aux salariés.

Ces principes consistent également à **planifier la prévention** en y intégrant, dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales, l'influence des facteurs ambiants.

## L'évaluation des risques (article L4121-3 du code du travail)

Elle consiste à **appréhender les dangers** pour la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés à l'activité de l'entreprise. Il s'agit d'un travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers (repérage d'un équipement, d'une

substance, d'une méthode de travail susceptible de causer un dommage pour la santé...) ainsi qu'à des facteurs de risques (conditions de travail, contraintes subies, marges de manœuvre dont disposent les salariés dans l'exercice de leur activité).

L'évaluation doit être opérée pour chaque unité de travail (poste de travail, ensemble de postes aux caractéristiques communes), au moins une fois par an ou lors du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances et préparations chimiques, à l'occasion de l'aménagement des lieux de travail ou des installations et de la définition des postes de travail, lors de toute transformation importante des postes consécutive à la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail, au changement d'équipement, de cadences, de normes de productivité...

Ses résultats sont obligatoirement consignés dans un document unique et donnent lieu, si nécessaire, à la mise en œuvre d'actions de prévention.

## Le document unique (DUER) (article R 4121-1 du code du travail)

Quelle que soit la taille de l'entreprise (dès le premier salarié) et son secteur d'activité, l'employeur doit transcrire dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé dans le cadre de son obligation générale de prévention des risques professionnels. Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition des acteurs internes et externes à l'entreprise.

Un avis indiquant les modalités d'ac-

cès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Le défaut d'élaboration du document unique et l'absence de mise à jour sont pénalement sanctionnés.

## Des actions de prévention

Outre l'obligation de faire respecter les consignes de sécurité, l'employeur doit mettre en œuvre des actions de prévention appropriées, parmi lesquelles figurent l'information et la formation des salariés à la sécurité, imposée par le code du travail. L'employeur a également l'obligation de présenter au CHSCT (ou à défaut, aux DP), au moins une fois par an, un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

### a- Le programme annuel de prévention des risques professionnels (article L4612-16 du code du travail)

Le document unique doit notamment contribuer à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, lequel fixe la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir en matière de protection des salariés et d'amélioration des conditions de travail (mise en œuvre de formations, changement d'équipement...).

Ce programme, ainsi que le rapport écrit sur le bilan de la situation géné-

rale en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée, est présenté au moins une fois par an au CHSCT (ou aux DP, en cas d'absence de CHSCT dans un établissement d'au moins 50 salariés).

### b- L'information des salariés (article L4141-2 du code du travail)

L'employeur informe les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun. Cette information est dispensée lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire.

L'information porte sur :

- Les modalités d'accès au DUER.
- Les mesures de prévention des risques identifiés dans le DUER.
- Le rôle du service de santé au travail
- Les dispositions contenues dans le règlement intérieur relatives à la sécurité et aux conditions de travail.
- Les consignes de sécurité incendie et instructions mentionnées à l'article R. 4227-37 du code du travail ainsi que l'identité des personnes chargées de la mise en œuvre des mesures prévues à l'article R. 4227-38.

Le temps consacré à cette information est considéré comme temps de travail. L'information se déroule pendant l'horaire normal de travail. Le médecin du travail est associé par l'employeur à la détermination du contenu de cette information et à l'élaboration des actions de formation à la sécurité mentionnée ci-dessous.

## c- La formation à la sécurité (article L4141-2 du code du travail)

Tout salarié doit bénéficier, à l'initiative de l'employeur, d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, lors de son embauche et à chaque fois que nécessaire, par exemple, en cas de changement de poste de travail ou de technique ou encore, à la demande du médecin du travail, après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours.

La même obligation de formation pèse sur l'employeur à l'égard des travailleurs liés par un contrat de travail temporaire 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.

L'objet de la formation consiste à instruire les salariés des précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'établissement.

Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur. Il ne peut pas les imputer au plan de formation.

En outre, dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel (par exemple classées SEVESO) et en cas de recours à la sous-traitance, le chef d'établissement doit mettre en place une formation spécifique au bénéfice des intervenants extérieurs. Cette formation doit être pratique et appropriée

aux risques particuliers de leur intervention. Son financement incombe à l'entreprise utilisatrice.

## La « fiche de prévention des expositions »

Dans un souci de prévention de la pénibilité et de suivi des travailleurs concernés, l'employeur doit, pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels visés à l'article D. 4121-5 du code du travail et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, consigner différents éléments dans une fiche dénommée fiche de prévention des expositions.

Cette fiche recense :

- Les conditions habituelles d'exposition appréciables, notamment, à partir du document unique d'évaluation des risques ainsi que les événements particuliers survenus ayant eu pour effet d'augmenter l'exposition.
- La période au cours de laquelle cette exposition est survenue.
- Les mesures de prévention, organisationnelles, collectives ou individuelles, mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques durant cette période.

Elle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 du code du travail.

Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complètera le dossier médical de chaque travailleur.



Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document. Elle est mise à jour lors de toute modification des conditions d'exposition pouvant avoir un impact sur la santé du travailleur. Cette mise à jour prend en compte l'évolution des connaissances sur les produits et méthodes utilisés et conserve les mentions relatives aux conditions antérieures d'exposition. La fiche mise à jour est communiquée au service de santé au travail.

Une copie de cette fiche est remise au travailleur à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail d'au moins trente jours consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle et d'au moins trois mois dans les autres cas. Elle est par ailleurs tenue à tout moment à sa disposition. Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir cette copie.

Le modèle de cette fiche est fixé par l'arrêté du 30 janvier 2012

Le fait de ne pas remplir ou actualiser la fiche de prévention des expositions, dans les conditions prévues la réglementation, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction. La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Des mesures de coordination sont

prévues avec la fiche d'exposition établie pour les travailleurs réalisant des activités de confinement et de retrait de l'amiante ou des activités et interventions sur des matériaux ou appareils susceptibles de libérer des fibres d'amiante, ainsi qu'avec la fiche de sécurité établie pour les travailleur réalisant des interventions ou des travaux en milieu hyperbare.

## **Gestion de la santé et de la sécurité au travail : aide à l'employeur**

Dans les conditions fixées par les articles L. 4644-1 et R. 4644-1 et suivants du code du travail, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012, il appartient à l'employeur de désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Ce ou ces salariés bénéficient, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues aux articles L. 4614-14 à L. 4614-16 du code du travail.

A défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail, après avis du CHSCT ou en son absence, des délégués du personnel.

L'employeur peut aussi faire appel aux services de prévention des caisses de sécurité sociale (Carsat) avec l'appui de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) dans le cadre des programmes de prévention mentionnés à l'article L. 422-5 du code de la sécurité sociale, à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) et

à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et son réseau.

Cet appel aux compétences est réalisé dans des conditions garantissant les règles d'indépendance des professions médicales et l'indépendance des personnes et organismes mentionnés ci-dessus.

### 3

## La responsabilité de l'employeur, du salarié et les recours judiciaires

En transposant la directive communautaire du 12/06/89, la loi du 31/12/91 a profondément modifié l'étendue des obligations de l'employeur et sa responsabilité.

La jurisprudence a ensuite fait évoluer différentes notions.

### La responsabilité de l'employeur

#### L'obligation de sécurité de résultat

Au-delà de l'obligation de sécurité au travail qui impliquait pour l'employeur le respect et l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, s'est développée une obligation générale de sécurité : aujourd'hui, l'employeur doit répondre de tous les accidents et les maladies

qui surviennent au sein de l'entreprise ou en relation avec le travail.

Ce qui signifie concrètement qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, « il appartient au chef d'entreprise de prendre les dispositions nécessaires commandées par les circonstances et relevant de son obligation de sécurité » (cass.soc., 11 juin 1987, n°86-90.933).

La responsabilité civile ou pénale de l'employeur peut donc être engagée en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Elle est attachée à la conscience par l'employeur de l'existence d'un danger ou d'un risque vis-à-vis duquel il n'a pas pris de mesure de précaution ou de prévention.

La Cour de cassation a amplifié cette notion de prévention en déterminant,

dans le cadre de la santé et la sécurité au travail, l'existence d'une obligation de sécurité de résultat, à la charge de l'employeur vis-à-vis de chaque salarié.

Ce principe<sup>(2)</sup> est né à propos des maladies professionnelles, notamment liées à l'exposition aux poussières d'amiante (cass.soc., 28 février 2002, n°99-17.201 P, 11 arrêts), puis a été étendu à l'ensemble des maladies et accidents du travail (cass. soc., 11 avril 2002, n°00-16.535P).

L'employeur est donc susceptible de voir engager sa responsabilité civile propre à la suite de tout accident ou maladie professionnelle, lorsqu'il apparaît qu'il avait conscience ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour faire cesser la situation à risque.

- Lutte contre le tabagisme (cass.soc., 6 octobre 2010, n°09-65.103P).
- Surveillance médicale (cass.soc., 16 juin 2009, n°08-41.519P).
- Prise en considération des préconisations du médecin du travail (cass.soc., 14 octobre 2009, n°08-42.878P).
- Respect de l'exercice légitime par un salarié de son droit de retrait (cass. soc., 28 janvier 2009, n°07-44.556P).
- Protection des salariés contre le harcèlement moral (cass.soc., 3 février 2010, n°08-44.019P).
- Protection des salariés contre les violences physiques ou morales exercées par un autre salarié, quand bien même l'employeur aurait pris des mesures en vue de faire cesser

ces agissements (cass.soc., 15 décembre 2010, n°09-41.099).

- Protection des salariés contre les actes d'incivilité et de délinquance commis sur le lieu de travail par des personnes extérieures à l'entreprise (cass.soc., 6 octobre 2010, n°08-45.609).

## Une dimension collective

Un arrêt du 5 mars 2008 (cass.soc., 5 mars 2008, n°06-45.888FS-P+B+R) a permis à l'obligation de sécurité de résultat d'investir le champ de l'organisation collective de l'entreprise.

Il apporte une nouvelle limite au pouvoir de direction de l'employeur dans l'organisation du travail au sein de l'entreprise<sup>(3)</sup>.

La Cour de cassation a considéré que l'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur lui « 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 ». Et d'autre part, que si une organisation du travail est de nature à les compromettre, « sa mise en œuvre doit être suspendue » par les juges du fond.

## La responsabilité pénale

Les règles en matière de santé et de sécurité sont soumises à deux types de sanctions : celles provenant du code du travail (entrave au fonctionnement des instances représentatives du personnel, obligation de tenir

<sup>(2)</sup> *Liaisons sociales Hors série - La prévention des risques professionnels - Octobre 2011*

<sup>(3)</sup> *L'état de santé du salarié - Liaisons sociales - 2011*

un certain nombre de documents) et celles résultant du code pénal (infractions ayant entraîné une atteinte ou un risque d'atteinte à la vie ou à l'intégrité physique d'autrui).

Les manquements à ces dispositions du code pénal constituent une infraction, soit une contravention relevant du tribunal de police, soit un délit relevant du tribunal correctionnel, selon le niveau de gravité.

Le chef d'entreprise qui est tenu de veiller à la stricte et constante application des dispositions contenues dans le code du travail, est le premier à assumer les conséquences d'une violation ou d'une méconnaissance de ces règles.

L'obligation générale pesant sur les employeurs leur impose, pour veiller à la sécurité de leurs salariés :

- De donner des consignes de sécurité.
- De fournir le matériel adéquat nécessaire au respect des règles de sécurité.
- De veiller à la stricte observation des règles de sécurité.

Tout manquement à l'une de ces obligations est constitutif d'une « faute personnelle » et engage la responsabilité pénale de l'employeur.

Par ailleurs, la délégation de pouvoir a pour effet d'exonérer l'employeur de sa responsabilité pénale en cas d'infraction à la réglementation du travail, dès lors qu'il a pu établir qu'il a effectivement transféré son pouvoir de direction à une autre personne.

La responsabilité pénale est reportée sur la personne qui a accepté la

délégation de pouvoir (le délégataire), lorsque les faits en cause relèvent de son pouvoir de responsabilité.

Le salarié qui reçoit une délégation de pouvoirs a la qualité de représentant de la personne morale et peut donc à ce titre engager la responsabilité pénale de celle-ci.

Le délégataire doit avoir la compétence, l'autorité et les moyens nécessaires pour assumer cette responsabilité (cass.crim., 8 décembre 2009, n°09-82.183P).

Depuis un arrêt du 20 juin 2006 (cass. crim., 20 juin 2006, n°05-85.255P), la chambre criminelle de la Cour de cassation considère que la responsabilité de la personne morale peut être engagée sans même que soit précisée l'identité de la personne physique auteur des manquements constitutifs de l'infraction pénale.

Cependant, l'employeur ne peut en aucun cas invoquer la responsabilité pénale de la personne morale pour tenter d'échapper à sa propre responsabilité, s'il est auteur ou complice des mêmes faits. (Article 121-2 du code pénal)<sup>(4)</sup>.

### **La responsabilité civile : la faute inexcusable**

Depuis les arrêts « amiante » du 28 février 2002, la définition a été modifiée : elle précise « tout manquement à l'obligation de sécurité de résultat caractérise une faute inexcusable au sens de l'article L452-1 du code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du

<sup>(4)</sup> Liaisons sociales Hors série – La prévention des risques professionnels – Octobre 2011

danger et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ».

L'objectif est faciliter pour les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle l'obtention d'une indemnisation complémentaire à l'indemnisation forfaitaire de la sécurité sociale, et ce, à la charge de l'employeur.

A noter que la victime d'un accident de trajet ne peut pas invoquer la faute inexcusable à l'égard de son employeur.

Une décision du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010 (n°2010-8 QPC) stipule qu'en présence d'une faute inexcusable de l'employeur, les dispositions du code de la sécurité sociale ne sauraient faire obstacle à ce que les victimes d'actes fautifs, puissent demander à ce dernier réparation de l'ensemble des dommages non couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale.

Elle institue le droit à une indemnisation de tous les préjudices subis du fait de l'accident ou de la maladie qui trouvent leur cause dans la faute inexcusable de l'employeur devant le juge de la sécurité sociale.

Par la suite, la Cour de cassation a rendu un arrêt le 30 juin 2011 (cass, 2<sup>ème</sup> civ., 30 juin 2011, n°10-19.475P) qui reconnaît à la victime la réparation de l'ensemble des dommages non couverts au titre du livre IV du code de la sécurité sociale.

L'intérêt de faire reconnaître la faute inexcusable est d'autant plus grand depuis la décision du Conseil Constitutionnel du 18 juin 2010 ouvrant la voie vers une réparation intégrale des

préjudices subis par le salarié et non plus seulement de ceux prévus par le code de la sécurité sociale. C'est l'employeur qui supportera le coût de l'indemnisation de ces préjudices.

En effet, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la sécurité sociale indemnise le salarié d'un certains nombres de préjudices.

En cas de faute inexcusable l'article L 452-3 du code de la sécurité sociale prévoit l'indemnisation de préjudices supplémentaires :

- Préjudice causé par les souffrances physiques et morales.
- Préjudice esthétiques et d'agrément
- Préjudice résultant de la perte ou diminution des possibilités de promotion professionnelle.

Jusqu'à cette décision du Conseil Constitutionnel du 18 juin 2010, certains préjudices n'étaient donc pas indemnisés car non prévus par le code de la sécurité sociale.

Mais, le Conseil Constitutionnel a ouvert la voie vers une meilleure indemnisation de la victime en jugeant qu'il revenait donc au juge judiciaire de préciser ce qu'il fallait entendre par indemnisation de l'ensemble des dommages non couverts par le livre IV de la sécurité sociale et plus particulièrement des préjudices non prévus par l'article L 452-3 du même code.

C'est ce qu'a fait la Cour de cassation dans cinq décisions du 4 avril 2012. Il ressort de ces décisions que si le préjudice est déjà indemnisé par la sécurité sociale, même s'il s'agit d'une indemnisation forfaitaire, la victime ne pourra obtenir davantage de dommages et intérêts devant le juge.

C'est l'interprétation la plus stricte qui est retenue par la Cour de cassation. (cass.civ 2<sup>ème</sup>., 4 avril 2012, n°11-15.393).

### **a- Le rôle des représentants du personnel en cas de faute inexcusable**

Ces derniers, particulièrement les membres du CHSCT, peuvent grandement faciliter la tâche des salariés en signalant les dangers auxquels ils sont exposés. Si un accident du travail survient, les P-V de réunion, les comptes rendus d'inspection, les enquêtes après accident du travail ou maladie professionnelle, le rapport du médecin du travail permettront d'établir la conscience que l'employeur avait ou devait avoir du danger.

Mieux, lorsque le membre du CHSCT ou le salarié signale un risque et que ce dernier se matérialise, le bénéfice de la faute inexcusable est de droit pour les salariés qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. (Art. L. 4131-4). Pour des raisons de preuve, il est important de signaler le danger par écrit. Les membres du CHSCT sauront mettre à profit le droit d'alerte dont ils disposent en cas de danger grave et imminent et le consigner sur le registre prévu à cet effet. (Art. D. 4132-1 et D. 4132-2).

### **b- Exemples de fautes inexcusables**

- Absence de rampe sur un escalier comportant 4 marches (73 cm de hauteur), chute d'une salariée. Cass. civ. Il 22 janvier 2009 n° 07-21222.
- Accident d'un intérimaire occupé à d'autres fonctions que celles pour

lesquelles il a été recruté. Cass. civ. Il 12 mars 2009 n° 08-11735 (P).

- **Suicide d'un salarié** chez Renault reconnu comme accident du travail. Le juge établit un lien avec la **dégradation des conditions de travail** du salarié pour retenir la faute inexcusable de l'employeur. C.A. Versailles 19 mai 2011 n° 10/00954.
- **Tentative de suicide d'un salarié.** L'équilibre psychologique du salarié avait été gravement compromis à la suite de la **dégradation continue des relations de travail et du comportement de son employeur.** Cass. civ. Il 27 février 2007 n° 05-13771 (P).

La faute inexcusable de l'employeur peut donc se déduire de l'existence d'une organisation du travail ou de méthodes managériales néfastes pour la santé des salariés. La défaillance de l'employeur en termes d'organisation du travail peut donc lui coûter très cher.

## **La responsabilité du salarié**

Si c'est avant tout à l'employeur d'assurer la sécurité des salariés, il revient également 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 ».

L'article L 4122-1 du Code du travail indique que « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions pré-

vues 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. »

La nature des obligations qui s'imposent au salarié :

Faire respecter les instructions de prudence et de surveillance et de ne pas nuire au matériel, aux salariés eux-mêmes, à leur santé physique et mentale.

Compte tenu de la rigueur dont font preuve les juges avec les employeurs manquant à leur obligation de sécurité de résultat, il faut s'attendre à ce que cette sévérité se répercute sur les salariés qui, par exemple, ne respectent pas les consignes de sécurité et bien davantage encore sur ceux qui ont des attributions particulières en matière de sécurité.

### **a- Une obligation pour chaque travailleur**

Dès qu'il y a manquement aux consignes, aux dispositions du règlement intérieur et plus généralement à la réglementation, le salarié commet une faute disciplinaire qui peut être sanctionnée dès lors qu'il y a menace pour la sécurité et la santé dans l'entreprise.

Ne pas respecter les consignes de sécurité, ne pas porter les équipements de protection individuelle expose le salarié à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Le refus d'une salariée de porter le casque antibruit, déjà été avertie une première fois, justifie son licenciement pour faute. Cass. soc. 5 mars 2008 n° 06-42435.

Le refus pour un chef de chantier de porter un casque de sécurité obligatoire est une faute grave. Cass. soc. 23 mars 2005 n° 03-42404 (P).

Est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait laissé son chien pendant trois heures à l'intérieur de son véhicule stationné sur le parking de l'entreprise et n'avait pas été en mesure de l'empêcher d'attaquer une salariée. Il s'agit d'un manquement du salarié à son obligation de ne pas mettre en danger, dans l'enceinte de l'entreprise, d'autres membres du personnel. Cass. soc. 4 octobre 2011 n° 10-18862 (P).

### **b- Une responsabilité renforcée pour les salariés ayant des attributions en matière de sécurité**

Le fait, pour un responsable du service entretien, ayant entre autres attributions de définir avec les entreprises intervenantes les conditions de leur intervention, de les renseigner sur les mesures de sécurité et n'ayant pas correctement établi le plan de prévention, ni averti des dangers liés à cette intervention, qu'il connaissait pourtant, justifie son licenciement pour faute grave. Cass. soc. 28 février 2002 n° 00- 41220 (PBRI).

Une mezzanine sur laquelle étaient entreposées des marchandises et où circulaient des salariés présentait d'importants problèmes de stabilité

et nécessitait impérativement la mise en place d'éléments pour la stabiliser. Le salarié, chargé d'appliquer et faire appliquer les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité, n'avait pris aucune mesure pour prévenir un accident ni fait procéder aux réparations qui s'imposaient. Pour le juge il s'agit d'un manquement grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise. Cass. soc. 23 juin 2010 n° 09-41607 (P).

### c- L'alerte

Pour rappel, l'alerte constitue un outil de prévention du risque, il s'agit d'une obligation de vigilance dont peuvent s'emparer chaque salarié et chaque membre du CHSCT.

L'article L4131-1 du Code du travail indique que « le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. »

Le droit de retrait est consécutif à l'alerte<sup>(5)</sup>.

## Les recours judiciaires

En cas de contentieux en matière de santé au travail, deux juridictions peuvent être saisies :

- Le TASS (Tribunal des affaires de sécurité sociale) en matière d'AT-MP.
- Le conseil de prud'hommes en cas de mise en cause de la responsabilité de l'employeur ou du salarié dans le cadre du contrat de travail.

### - Le TASS<sup>(6)</sup>

Le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale(TASS) statue en première instance sur les litiges relevant du contentieux général de la sécurité sociale.

L'assuré peut saisir le TASS si :

- la décision de la commission de recours amiable(CRA) ne le satisfait pas,
- si la CRA n'a pas rendu de décision dans le mois qui suit la réception de sa réclamation.(Cass art. L142-2, art. L142-3, art.R142-7, art. R142-18).

Si l'intéressé a obtenu un accord partiel de la CRA, il peut porter le litige subsistant devant le TASS (Cour Cass. 18/03/1965, R. c/ Caisse primaire de sécurité sociale de Montpellier).

Le TASS est présidé par un magistrat du tribunal de grande instance. Ce magistrat est assisté par deux assesseurs non professionnels, l'un représentant les travailleurs salariés, et l'autre, les employeurs et travailleurs indépendants. (Cass art. L142-4, art. L142-5).

<sup>(5)</sup> Guide sur le droit de retrait disponible au format PDF sur le site extranet de l'UNSA

<sup>(6)</sup> [http://www.legislation.cnav.fr/doc/cont/cxgen/tass/BNL-EX\\_CONT\\_CXGEN\\_TASS.htm](http://www.legislation.cnav.fr/doc/cont/cxgen/tass/BNL-EX_CONT_CXGEN_TASS.htm)



## Compétence

Le TASS compétent est déterminé en fonction de la nature du litige :

Nature du litige	TASS compétent
Accident du travail non mortel	Lieu de la résidence de l'accidenté ou lieu de l'accident, selon le choix de l'intéressé
Accident du travail mortel	Dernier domicile de l'accidenté
Affiliation et cotisations des travailleurs salariés	Etablissement de l'employeur
Opposition à contrainte	Lieu de résidence du débiteur
Répartition du coût des accidents du travail ou des maladies professionnelles entre les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices	Etablissement de travail temporaire
Litige opposant deux organismes situés dans le ressort de tribunaux différents	Siège de l'organisme défendeur
Litige entre le bénéficiaire et l'employeur	Lieu de résidence du bénéficiaire
Autres cas	Domicile du bénéficiaire ou de l'employeur

Si le domicile n'est pas situé dans la compétence territoriale d'un des tribunaux, le tribunal compétent est déterminé par arrêté ministériel. (Css art. R142-12, art. R142-13, Circulaire Cnav 2011/35 du 02/05/2011 § 25).

### Le conseil de prud'hommes

Le salarié exposé à un risque pour sa santé ou sa sécurité peut invoquer le manquement de son employeur à son obligation de sécurité de résultat afin d'obtenir devant le conseil de prud'hommes :

- La rupture du contrat de travail aux torts de son employeur par la voie

d'une prise d'acte de la rupture ou d'une action en résiliation judiciaire.

- Et/ou la condamnation de l'employeur à verser des dommages –intérêts en réparation du préjudice subi.
- L'annulation d'une sanction disciplinaire, faute de prise en considération par l'employeur des recommandations formulées par le médecin du travail à propos du salarié (cass.soc., 19 décembre 2007, n°06-43.918).
- L'annulation d'un licenciement prononcé pour un motif lié à l'exercice légitime par un salarié de son droit de retrait (cass.soc., 28 janvier 2009, n°07-44.556P).

Dans la Fonction publique, les chefs de service ont les mêmes obligations que celles de « l'employeur » au sens du code du travail.

Au sens large de la jurisprudence administrative, la notion de « chef de service » ne se limite pas aux seuls directeurs centraux en charge des questions d'hygiène et de sécurité.

### **En référence à l'article 3 du décret n°82-43 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la Fonction Publique :**

La Fonction Publique de l'Etat est soumise aux règles définies dans le code du travail (partie relative à la santé et la sécurité au travail)<sup>(7)</sup>.

**La circulaire d'application du décret n° 2011-774 du 28 juin 2011** diffusée dans chaque département ministériel précise quelles sont les personnes exerçant cette responsabilité.

**L'article 2-1 du décret** précise que : *« Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ».*

En ce sens, les chefs de service doivent se conformer notamment aux obligations définies aux articles

L 4121-1 à L 4121-3 du Code du travail et aux décrets pris en leur application.

Au-delà des conséquences en termes d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui pourraient découler de l'absence de mise en œuvre d'actions de prévention adaptées, l'absence de document unique d'évaluation des risques implique des enjeux juridiques pour les services de l'Etat et les agents mis en cause.

Cela se traduit en termes d'engagement de responsabilités pénale et administrative visant à la réparation d'une situation accidentelle, en relation avec un risque qui a ou aurait du être identifié dans le cadre de cette démarche d'évaluation.

**La jurisprudence administrative a évolué en dégageant le principe de la responsabilité de l'employeur public pour risque professionnel.**

**Ainsi, selon la circulaire DGAFP B9 n°10 du 18 mai 2010 :** *« Il y a donc tout lieu de considérer, au vu de la jurisprudence administrative, que la responsabilité de l'administration pourrait être engagée dès lors que les mesures nécessaires de prévention de la santé des agents n'auraient pas été prises et qu'un dommage en aurait résulté directement.*

En effet, **le manquement aux règles**

**de protection de la santé des agents pourrait être constitutif d'une faute qui permettrait à la victime de demander la réparation intégrale de son préjudice.**

Par ailleurs, les infractions suivantes prévues par le code pénal peuvent trouver à s'appliquer en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, du fait du non-respect des obligations découlant du code du travail :

- Infractions involontaires à la vie ou à l'intégrité physique ou psychique d'autrui (article 121-3 du code pénal).
- Mise en danger grave, immédiate et délibérée d'autrui en violation manifestement délibérée d'une règle particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou par un règlement (article 223-1 du code pénal).

## Conclusion : préconisations aux élus

Voici quelques points à retenir :

- Le DUER est le document qui est à l'origine de toute démarche de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au sein de l'entreprise

- La fiche de prévention des expositions est indépendante d'un accord ou d'un plan d'action de prévention de la pénibilité.

Elle est obligatoire dès qu'il y a exposition à un seul facteur (la liste des facteurs est indiquée dans l'article D.4121-5 du code du travail) et elle est indispensable lors de la constitution du dossier de demande de retraite anticipée pour travaux pénibles.

- L'obligation de sécurité de résultat relève de l'employeur mais tout salarié est également tenu de veiller à sa propre sécurité comme à celle de ses collègues. Il risque sinon d'encourir des sanctions

- Dans le secteur public, il existe également un principe de responsabilité de l'employeur public pour risques professionnels, qui engage la responsabilité du chef de service

- La responsabilité de l'employeur ou du chef de service, du salarié ou de l'agent peut être engagée tant en matière d'hygiène et de sécurité que de risques psychosociaux.

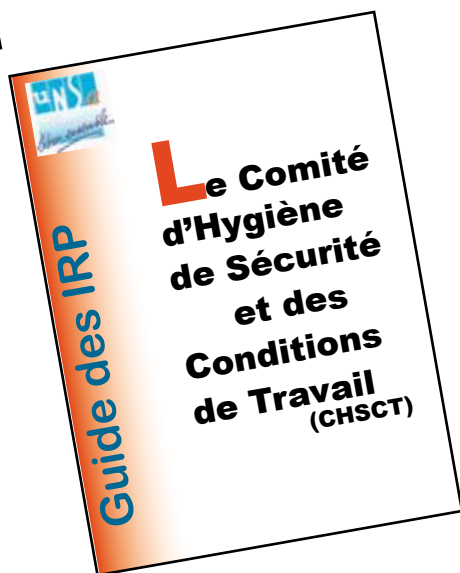
## Liste des sites utiles

- **Travailler-mieux** : Site du ministère du Travail  
<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/>
- **INRS** : Organisme généraliste en santé et sécurité au travail, l'INRS intervient en lien avec les autres acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels.  
<http://www.inrs.fr/>
- **Anact** : Le réseau Anact pour l'amélioration des conditions de travail se compose de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) et de 26 associations régionales (ARACT)  
Le réseau Anact travaille en étroite collaboration avec les partenaires institutionnels des entreprises dans le domaine de l'emploi, de la formation professionnelle et de la santé.  
<http://www.anact.fr/>
- **CE Services** : organisme de formation agréé pour la formation des membres de CHSCT  
<http://ceservices.fr/>
- **Bossons futé** : Ce site créé en 2001 est animé bénévolement par des médecins du travail et des préventeurs en santé au travail regroupés en une association indépendante. Son objectif principal est de diffuser des fiches de métiers et des fiches de risques professionnels.  
<http://www.bossons-fute.fr/>
- **Légifrance** : site web officiel du gouvernement français pour la diffusion des textes législatifs et réglementaires et des décisions de justice des cours suprêmes de droit français.  
<http://www.service-public.fr/textes-officiels/>  
<http://www.legifrance.gouv.fr>

- **Ameli** : Site de la branche risques professionnels de la CNAM  
<http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/>
- **Orseu** : organisme agréé par le ministère du Travail notamment en tant qu'expert CHSCT  
<http://www.orseu.com/>
- **Fonction publique** :  
<http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/collection-ressources-humaines-56>

**Ce document a été réalisé par un groupe de travail issu de la Commission Santé au Travail :**

- Elisabeth Charrin, fédération Industrie
- Isabelle Farchy, consultante Orseu
- Daniel Moquet, fédération UNSA Education
- Monique Nicolas, fédération UNSA Education
- Frédérique Paquier, secteur juridique de l'UNSA
- Claude Rouat, consultant CE Services



# Santé au Travail

## Les obligations de l'employeur



Union Nationale des Syndicats Autonomes  
Secteur IRP

21, rue Jules Ferry - 93177 Bagnolet cedex

Tél. : 01 48 18 88 00 - Fax : 01 48 18 88 99

Courriel : [irp@unsa.org](mailto:irp@unsa.org)

Site internet : [http:// www.unsa.org](http://www.unsa.org)

L'UNSA est membre de la Confédération Européenne des Syndicats (CES)