



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de l'Université Toulouse 1 Capitole.

LE SALARIÉ EST-IL AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS EN TERMES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ? ANALYSE EN DEMI-TEINTE DU DÉCRET NO 2008-1347 DU 17 DÉCEMBRE 2008

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : Semaine Sociale Lamy, N° 1406, 29 juin 2009

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

LE SALARIÉ EST-IL AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS EN TERMES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ? ANALYSE EN DEMI-TEINTE DU DÉCRET NO 2008-1347 DU 17 DÉCEMBRE 2008

1 UNE PERCEPTION VOLONTARISTE DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR • Une plus grande accessibilité du document unique

1 UNE PERCEPTION VOLONTARISTE DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR • Renforcement de l'obligation d'information de l'employeur

2 UNE DÉMARCHE EN RETRAIT CONCERNANT LES DROITS DES SALARIÉS ? • Sur le terrain des formations à la sécurité

2 UNE DÉMARCHE EN RETRAIT CONCERNANT LES DROITS DES SALARIÉS ? • Une restriction possible apportée à l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur

Dans le domaine de la préservation de la santé et de la gestion globale des risques, la prudence du législateur et du pouvoir réglementaire sur l'énonciation d'un droit à la formation largement entendu peut être palliée par l'audace du juge.

Après la condamnation de la France pour manquement à ses obligations communautaires (CJCE, 1^{ère} ch., 5 juin 2008, Aff. C-226/06), l'ambition du décret n° 2008-1347 du 17 décembre 2008, relatif à l'information et à la formation des travailleurs sur les risques professionnels (1), a été de mettre la législation nationale en conformité avec la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 sur la santé et la sécurité au travail (JOUE n° 183, 29 juin 1989). Certes, ce décret - tout comme le texte communautaire - reflète alors clairement le souci de placer le salarié au cœur des préoccupations suscitées par la préservation de la santé et de la sécurité. Pour autant, c'est une appréciation mitigée que suscitent ces nouvelles dispositions au regard de l'impératif de prévention des risques professionnels dont une récente enquête de la Dares vient de rappeler les principales clefs du succès (2). En effet, ce décret renforce incontestablement les obligations de l'employeur - au premier chef d'information mais pas uniquement - dans une logique de gestion globale des risques. En contrepoint, les dispositions concernant les droits des salariés paraissent moins ambitieuses, si l'on en juge notamment par l'absence de consécration d'obligation de formation à la santé physique et mentale des travailleurs.

1 UNE PERCEPTION VOLONTARISTE DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- Une plus grande accessibilité du document unique

Le décret intéresse tout d'abord l'évaluation des risques, laquelle, on le sait, se concrétise par l'élaboration d'un document dit unique dont l'objet est de permettre un recensement de tous les risques pour la santé et la sécurité du personnel (C. trav., art. R. 4121-1). Ni le contenu du document unique ni ses modalités d'actualisation ne sont modifiés, mais ses modalités d'accessibilité sont réformées.

Jusqu'ici destiné aux membres du CHSCT ou instances le remplaçant, aux délégués du personnel, médecin du travail, agents de l'inspection du travail, des services de prévention des organismes de sécurité sociale, des organismes professionnels de santé de sécurité et des conditions de travail visés à l'article L. 4643-1 du Code du travail ou bien encore inspecteurs de la radioprotection dans les cas visés à l'article L. 1333-18 du même code, il devra être également mis à la disposition de tous les travailleurs, étant précisé que, pour ce faire, un avis indiquant ses conditions d'accès devra être affiché « *à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail* ». Dans les entreprises ou établissements dans lesquels existe un règlement intérieur, cet avis devra être affiché au même emplacement que celui-ci (C. trav., art. R. 4121-4). Pour l'heure, la question des sanctions encourues par l'employeur en cas de violation des règles concernant le document unique reste en suspens. En effet, jusqu'à présent, deux types de sanctions étaient envisageables : civiles d'abord puisque, dans le cadre d'un contentieux relatif à la faute inexcusable, le juge pourrait considérer que l'absence d'évaluation des risques caractérise un manquement à l'obligation de sécurité ; pénales ensuite dans la mesure où si, les principes généraux de prévention posés par l'article L. 4121-2 du Code du travail ne peuvent faire l'objet de sanctions pénales spécifiques en raison de l'inapplication de l'article L. 4741-1 du même code, il en va différemment de certaines dispositions réglementaires prises pour assurer l'application de l'obligation légale de sécurité de l'employeur et notamment du document unique. Ainsi, le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques expose-t-il l'employeur à la peine d'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe (C. trav., art. R. 4741-1) ; ensuite, l'employeur se rend coupable de délit d'entrave s'il ne tient pas le document unique à la disposition des représentants du personnel (C. trav. art. L. 4742-12, pour le CHSCT ; L. 2316-1, pour les délégués du personnel). À noter enfin que l'employeur qui n'établit pas ce document facilite la reconnaissance éventuelle d'une faute caractérisée au sens de l'article 121-3 du Code pénal (3) . Dès lors, quelles seront donc les sanctions encourues par un employeur ne mettant pas à la disposition des travailleurs le document unique ? Dans le contexte des arrêts du

28 février 2002, peut-être la faute inexcusable de l'employeur pourra-t-elle être relevée si celui-ci avait - ou aurait dû - avoir conscience du danger et que l'on considère qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour en préserver son salarié.

- Renforcement de l'obligation d'information de l'employeur

Bien qu'analysée comme l'élément clef d'une démarche réussie de prévention, l'obligation générale d'information de l'employeur instituée par l'article L. 4141-1 du Code du travail n'a pas rencontré le succès escompté faute de décret d'application. D'où l'intérêt suscité par le texte adopté le 17 décembre 2008, qui identifie le contenu de cette information (*modalités d'accès au document unique, rôle du service de santé au travail...*, C. trav., art. R. 4141-3-1) et impose désormais expressément à l'employeur de fournir une information claire et compréhensible pour chacun (C. trav., art. R. 4141-2). Quant aux sanctions encourues en cas de violation d'une telle obligation d'information, elles devraient être les suivantes : en l'absence d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la violation des obligations patronales devrait pouvoir être sanctionnée sur le fondement de l'article L. 4741-1 du Code du travail, même si le salarié a été mis à la disposition d'une autre entreprise. Dans le cas contraire, pourraient être constitués, soit le délit de mise en danger d'autrui (C. pén., art. L. 223-1), soit une atteinte involontaire à la vie et à l'intégrité physique (C. pén., art. 221-6, art. 222-19 et art. 222-20) dans les conditions posées par l'article 121-3 du même code. Par ailleurs, ici encore, la violation des obligations patronales devrait pouvoir s'analyser comme une violation de l'obligation légale de sécurité, laquelle, on le sait, est susceptible de constituer une faute inexcusable si « *l'employeur avait conscience ou aurait dû avoir conscience du danger encouru par le salarié...* ».

2 UNE DÉMARCHE EN RETRAIT CONCERNANT LES DROITS DES SALARIÉS ?

Le décret du 17 décembre 2008 répond-il correctement « *à l'ensemble des griefs formulés par l'arrêt de la CJCE* » ? Certains s'interrogent au motif que « *la décision de la Cour semblait reprocher également à la transposition [française] de ne pas avoir prévu d'obligations pour les travailleurs qui soient distinctes de celles des employeurs comme le prévoit l'article 13 de la directive* » (4) . Pourtant, n'est-ce pas la nécessité - évoquée par ce même article - d'une « *participation équilibrée* » entre employeurs et travailleurs en matière de sécurité qui se trouve à l'origine de l'obligation salariale de sécurité, désormais inscrite à l'article L. 4122-1 du Code du travail ? Voilà pourquoi, selon nous, c'est le manque d'ambition concernant les droits des salariés plutôt que le défaut de référence à leurs obligations qu'il faut ici évoquer. En effet, alors que, bien souvent, les erreurs humaines se trouvent à l'origine des catastrophes, on peut estimer que les nouvelles dispositions réglementaires se situent bien en deçà de ce que l'on pourrait espérer sur le terrain de la formation des travailleurs. Cela étant, il est probable que la gravité des sanctions encourues en cas de violation de l'obligation

dite de sécurité contraigne l'employeur à placer concrètement la formation des salariés au cœur de sa politique de prévention des risques... choix d'entreprise qui aurait, dès lors, pour effet de pallier l'insuffisante ambition des pouvoirs publics en la matière.

- Sur le terrain des formations à la sécurité

On sait que, d'ores et déjà, existent différentes hypothèses dans lesquelles les salariés doivent être instruits sur les précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité ainsi que celle des autres, cette obligation pouvant être rattachée à celle incombant à l'employeur de veiller à l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Sont concernées, en application de l'article L. 4141-2 du Code du travail, les catégories *a priori* les plus vulnérables par rapport aux risques professionnels : salariés nouvellement embauchés, changeant de poste de travail ou bien reprenant le travail après un arrêt d'au moins vingt-et-un jours ; également les travailleurs temporaires, à l'exception de ceux auxquels l'entreprise fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents et déjà dotés de la qualification nécessaire. Rappelons d'ailleurs que la formation de ceux-ci doit être renforcée en cas d'affectation à des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité (C. trav., art. L. 4142-2). Dans les mêmes hypothèses, elle doit l'être également pour les salariés en CDD - et, désormais, les stagiaires en entreprise (5) - l'article L. 4154-3 du Code du travail présumant établie la faute inexcusable de l'employeur en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, si, affectés à de tels postes, ces travailleurs n'ont pas bénéficié de cette formation dite « *renforcée* » (6) . Rappelons encore que, dans les établissements à hauts risques industriels, le chef d'établissement est tenu de délivrer, au bénéfice des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés ainsi qu'aux travailleurs indépendants, une formation pratique et appropriée aux risques spécifiques que leur intervention est susceptible de présenter, en raison de sa nature ou bien de sa proximité avec l'installation à risques (C. trav., art. L. 4142-3).

Quant au contenu de cette formation, l'article R. 4141-3 du Code du travail prévoit que les salariés doivent bénéficier des informations et instructions nécessaires concernant les conditions de circulation dans l'entreprise, l'exécution de son travail ainsi que les dispositions à prendre en cas d'accident de sinistre. Plus particulièrement - en fonction des risques listés ou des circonstances (par exemple, modification des conditions d'exploitation présentant notamment des risques d'intoxication, d'incendie ou d'explosion), - des actions spécifiques de formation à la sécurité peuvent être conduites dans certains établissements avec le concours d'organismes professionnels d'hygiène et de sécurité (C. trav., art. R. 4141-7). En outre, le chef d'établissement doit faire bénéficier certains salariés d'une formation adéquate, concernant les conditions d'utilisation des équipements de protection individuelle (C. trav., art. R. 4141-13).

Dans ces conditions, il est apparent que, loin d'être dotée d'un champ d'action indéterminé, la formation à la sécurité telle que déterminée par le droit positif s'avère circonscrite. Or il s'avère que, si les modalités pratiques de cette formation viennent, certes, d'être précisées par le décret du 17 décembre 2008

(C. trav., art. R. 4141-8), sa portée n'a cependant pas été étendue à la santé physique ou mentale des travailleurs, ce qui aurait pourtant permis « *de renforcer le respect des règles d'hygiène dans l'entreprise et de lutter contre les phénomènes d'addiction sur le lieu de travail [...] afin de faire de la santé au travail un outil de santé publique* » (7) . En outre, une telle extension aurait peut-être permis de conforter la reconnaissance d'un droit à la formation écologique des salariés, lequel, à l'évidence, pourrait constituer un outil majeur de préservation de l'environnement, tant de travail que naturel.

Pour autant et en dépit de cette vision restrictive de la formation à la sécurité véhiculée par le décret de 2008, n'est-il pas loisible de penser qu'en pratique, il est de l'intérêt bien compris de l'employeur de faire de la formation des salariés un axe majeur de sa politique de prévention des risques ? La gravité des sanctions encourues en cas de violation de l'obligation de sécurité incite à le croire.

- Une restriction possible apportée à l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur

L'heure est, on le sait, à l'expansion des responsabilités de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail (8) .

Tel est d'abord le cas en présence d'un préjudice corporel affectant la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle puisque ce salarié peut obtenir, beaucoup plus aisément qu'auparavant, une réparation majorée de ses préjudices grâce à la nouvelle définition jurisprudentielle donnée à la faute inexcusable. On sait en effet que le contentieux né des affections engendrées de la production ou de l'emploi de l'amiante a conduit la Cour de cassation à adopter une définition élargie de la faute inexcusable (9) qu'elle a très vite transposée aux accidents de travail (10) . Depuis 2002, elle énonce ainsi qu'« *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* », et que « *le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable... 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* ».

En outre, il est également acquis qu'en l'absence de tout préjudice corporel, le chef d'entreprise peut désormais voir sa responsabilité engagée dans la rupture du contrat de travail. Rappelons en effet que, dans un arrêt du 29 juin 2005, les juges ont manifesté le souci de ne pas cantonner la notion d'obligation de sécurité de résultat à la seule réparation des accidents du travail et maladies professionnelles mais d'en favoriser une approche préventive afin d'assurer l'effectivité du droit fondamental des travailleurs à la sécurité et à la santé en milieu de travail. Ainsi la Cour de cassation a-t-elle estimé que la carence de l'employeur dans le respect de son obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de ses salariés justifie la rupture du contrat de travail, par le salarié, aux torts de l'employeur, cette rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (11) .

Dans ce contexte et face à tel déploiement des responsabilités patronales, nul doute que l'employeur aie tout intérêt à faire de la formation de ses salariés - comme d'ailleurs de leur information - des axes majeurs

de sa politique de prévention des risques. À défaut, en effet, pourrait lui être reprochée une violation de son obligation de sécurité, laquelle pourrait révéler une faute inexcusable en cas de préjudice, ou bien être génératrice de responsabilité dans la rupture du contrat... À noter d'ailleurs que l'absence de formation ou bien une formation insuffisante pourront, vraisemblablement, être sanctionnées, demain, sur un plan supplémentaire. En effet, la Cour de cassation vient de décider, dans un arrêt rendu le 29 janvier 2009, qu'est nul le licenciement prononcé pour un motif lié à l'exercice légitime, par le salarié, de son droit de retrait. Dès lors, sans parler de la confirmation du rôle essentiel désormais joué par la fameuse obligation dite de sécurité, l'intérêt de cette décision est indéniable : qui dit nullité du licenciement, dit en effet classement du droit de retrait parmi les libertés fondamentales... et, surtout, réintégration du salarié. Où l'on voit ainsi que, dans le domaine de la préservation de la santé et de la gestion globale des risques comme dans bien d'autres, la prudence du législateur - ici, sur l'énonciation d'un droit à la formation largement entendu - peut être palliée par l'audace du juge...

(1)

JO, 19 déc. 2008.

(2)

Dares, Premières Informations, Premières synthèses, « La prévention des risques professionnels vue par les salariés », 2008-05.1.

(3)

Cass. crim., 13 mars 2001, no 00-84.422.

(4)

M. Véricel, « Renforcement de l'information des salariés sur les risques pour leur santé et leur sécurité », RDT 2009, p. 242

(5)

En application de l'art 34 de la loi no2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures (JO du 13 mai, p. 7920)

(6)

Rappelons qu'en cas d'accident du travail survenu à un travailleur intérimaire et imputable à la faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice, le principe est celui de la responsabilité de l'entreprise de travail temporaire, celle-ci disposant cependant d'une action récursoire contre l'entreprise utilisatrice, afin de se faire rembourser les indemnités complémentaires versées à la CPAM (art. L. 241-5-1, L. 412-6 et L. 452-1 du Code de la sécurité sociale).

(7)

N. Garcia, « La gestion préventive des risques en matière de sécurité et de santé au travail », JCP, S, 2009, no 1110. Rappelons en effet que, dans un arrêt rendu le 5 mars 2008, la Cour de Cassation a admis que le pouvoir d'organisation du chef d'entreprise peut être restreint au nom de la protection de la santé (P. Bailly, « L'organisation du travail ne doit pas nuire à la santé des salariés. Une nouvelle implication de l'obligation de sécurité de résultat », Semaine sociale Lamy, no 1346, p. 6)

(8)

Cass. soc., 28 févr. 2002, RJS 5/02, no 618 et s.

(9)

Cass. soc., 11 avr. 2002, Bull. civ. V, no 127.

(10)

Cass. soc., 29 juin 2005, D. 2005, 2565, note A. Bugada.

(11)

Cass. soc., 28 janv. 2009, no 07-44.566, RDT 2009, 167.