

# La santé au travail

## Quelques repères pour un droit en mouvement

par Pierre-Yves VERKINDT,

Professeur à l'Université de Lille 2, Centre R. Demogoe

### P L A N

#### I. - Autour du couple « réparation-répression »

I.1. - Le compromis de 1898.

I.2. - Le droit pénal au service de la prévention.

#### II. - L'émergence du concept de « prévention »

II.1. - Les sources du concept de « prévention ».

II.2. - L'article L 230-2 du code du travail : une pédagogie de la prévention.

#### III. - La « juridicisation » du concept de prévention

III.1. - L'extension de l'obligation de prévention.

III.2. - L'obligation de prévention au cœur de l'obligation de sécurité.

#### En guise de conclusion

**S**anté et sécurité au travail : un droit en mouvement ? Un simple regard sur la jurisprudence récente de la chambre sociale suffirait pour s'en convaincre et un rapide survol de l'évolution législative de ces dix dernières années montrerait aisément que le droit de l'hygiène et de la sécurité, longtemps dominé par le souci presque exclusif de lutter contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, s'est enrichi jusqu'à devenir un véritable *droit de la santé en milieu de travail* directement relié désormais à la notion de conditions de travail.

Que des progrès significatifs en matière de lutte contre les accidents du travail aient été réalisés au cours du dernier quart de siècle ne saurait cependant faire oublier d'une part qu'ils laissent subsister de profondes inégalités face au risque professionnel (selon l'âge, le type d'activité ou les formes juridiques d'emploi) et d'autre part que sont apparus de nouveaux risques liés non seulement aux équipements ou aux produits utilisés mais aussi aux nouveaux modes d'organisation du travail. Pour dire les choses autrement, le fait qu'un chemin important ait été parcouru en matière de protection de l'intégrité physique du travailleur ne justifie pas un optimisme béat. La préservation de la santé du salarié entendue comme *un état complet de bien-être physique, mental et social* doit rester un objectif permanent dans l'entreprise, même et surtout lorsque celle-ci est soumise à des tensions importantes liées aux exigences réelles ou supposées de compétitivité. Même si chacun est convaincu que les moyens de réaliser cet objectif ne sont pas que juridiques, le droit, en même temps qu'il révèle l'évolution de notre regard sur la santé, offre aux acteurs (1) dans l'entreprise des outils nouveaux dont il faut prendre la mesure.

Mon hypothèse est qu'au couple initial formé d'une part par le droit de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles et d'autre part par celui de la répression des atteintes à l'intégrité physique du travailleur et des violations des règles relatives à l'hygiène et à la sécurité est venue s'adjoindre la notion de prévention. La nouveauté et le signe le plus fort du mouvement de fond qui affecte le droit de la santé en milieu de travail sont sans doute à rechercher du côté de la *juridicisation* du concept.

### I.

#### Autour du couple « réparation - répression »

Si au cours de la deuxième moitié du XIX<sup>e</sup> siècle, ont été adoptées certaines lois – au demeurant peu ou mal appliquées – destinées à assurer une protection minimale du corps du travailleur, il est traditionnel de voir dans celles du 9 avril 1898 et du 25 octobre 1919, des textes fondateurs. De fait, le *compromis* qu'elles réalisent structure encore notre perception de la réparation des accidents du travail et des maladies

professionnelles. C'est ce *compromis* qui est aujourd'hui remis en cause et qui nous oblige à revenir sur les conditions de son élaboration. Il ne saurait cependant être question d'escamoter le développement parallèle et parfois anarchique d'une réglementation de l'hygiène et de la sécurité dans l'entreprise dont la pénalisation porte en germe l'apparition du concept de prévention.

(1) Sur les acteurs, v. les rapports de R. Saada (Le CHSCT) p. 90 du présent numéro et de M.C. Soula (La médecine du travail) p. 98.

### 1.1.- Le compromis de 1898

La loi du 9 avril 1898 instaure, en matière d'accident du travail, une certaine automaticité de la réparation qu'elle forfaitise cependant. Elle entraîne par la même occasion une exclusion du droit commun de la responsabilité civile à qui elle ne réserve qu'une place résiduelle. S'il fallait caractériser en quelques lignes, l'histoire du dispositif ainsi mis en place, dont en apparence l'économie n'a pas été modifiée, on serait tenté de dire que c'est l'histoire d'une réinscription progressive du droit commun de la responsabilité dans le champ de l'actuel Livre IV du Code de la sécurité sociale. Mais redonner plus de place au droit commun de la responsabilité, c'est en même temps donner consistance à la notion de prévention.

L'adoption de la loi de 1898 ne prend tout son sens que si elle replacée dans son contexte jurisprudentiel (1 bis). C'est l'époque en effet où la Cour de cassation et le Conseil d'État « découvrent » l'autonomie de l'article 1384 alinéa 1 du Code civil qui pose le principe de la responsabilité du fait des choses. Or, la théorie du risque a ceci de particulier qu'elle permet d'engager la responsabilité du gardien de la chose sans avoir à établir sa faute et qu'elle conduit en vertu des règles du droit de la responsabilité à une réparation intégrale. Pour dire les choses simplement et sans entrer dans les détails de l'argumentation, la présomption de responsabilité du gardien d'une chose productrice d'un dommage permet une réparation automatique et intégrale du dommage subi par la victime. De ce point de vue, la loi de 1898 est à la fois une avancée dans la protection du travailleur puisqu'elle donne un support légal à l'automaticité de la réparation et un recul puisqu'elle substitue une réparation forfaitaire à une réparation intégrale. C'est en ce sens qu'il est permis de parler de *compromis*.

Dans son état actuel, le régime de la réparation des accidents du travail figurant au Livre IV du Code de la sécurité sociale s'appuie sur une présomption d'imputabilité posée à l'article L 411-1 aux termes duquel « *Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise* ». Cette présomption est simple et autorise en principe l'employeur et la caisse de sécurité sociale à apporter la preuve que l'accident est sans lien avec le travail. Par ailleurs, l'article L 451-1 du Code de la sécurité sociale prévoit sous réserve de quelques exceptions « *qu'aucune action en réparation... ne peut être exercée conformément au droit commun, par la victime ou ses ayants droit* ». Ainsi, le caractère automatique de la réparation est-il compensé par son caractère forfaitaire résultant de l'application de

barèmes et par ce qu'il est convenu d'appeler parfois le *principe d'immunité de l'employeur*. Ce principe signifie en fait que le droit commun de la responsabilité civile est écarté sauf en cas de faute inexcusable ou intentionnelle de l'employeur (C. sec. soc., art. L. 452-1 à L. 452-5), lorsqu'un tiers intervient dans la production du dommage (C. sec. soc., art. L. 454-1), lorsque l'on est en présence d'un accident de trajet causé par l'employeur, un préposé ou une personne appartenant à la même entreprise que la victime (C. sec. soc., art. L. 455-1), lorsque l'accident du travail survient sur une voie ouverte à la circulation publique et implique un véhicule terrestre à moteur conduit par l'employeur ou un préposé (C. sec. soc., art. L. 455-1-1) ou enfin dans le cas où sont engagées sous certaines conditions des poursuites pénales (C. sec. soc., art. L. 455-2).

L'interprétation jurisprudentielle de ces textes conduit à mettre en évidence un double mouvement. D'une part le champ d'application du Livre IV a été progressivement étendu et d'autre part les hypothèses où ressurgissait la responsabilité civile ont fait l'objet d'une extension significative

En premier lieu, le lien entre l'accident et le travail a fait l'objet d'une interprétation assez lâche avec pour conséquence première la possibilité de faire entrer dans le champ du livre IV du code de la sécurité sociale le maximum de situations accidentelles. Le phénomène est accentué par le fait que la question est soumise à l'appréciation souveraine des juges du fond ce qui a pour effet de donner une importance considérable aux circonstances de fait (2). Dans le même temps, la possibilité donnée à l'employeur ou à la caisse de faire tomber la présomption est strictement encadrée puisqu'est désormais à leur charge la preuve d'une cause totalement étrangère. S'agissant des maladies professionnelles, l'ouverture en 1993 d'une voie de reconnaissance parallèle aux Tableaux de maladies professionnelles par la saisine d'une Commission régionale de reconnaissance des maladies professionnelles, encore facilitée par l'abaissement (2 bis) de 66,66 % à 25 % du taux d'incapacité permanente partielle permettant la saisine de cette commission lorsque la pathologie ne figure pas dans un tableau, participe de ce même mouvement. Enfin, le principe d'immunité de l'employeur ne s'applique qu'à l'action de la victime ou de ses ayants-droit. Or, la Cour de cassation a interprété strictement la notion d'ayants droit visée par le texte de l'article L 451-1 du Code de la sécurité sociale. Il s'agit uniquement des personnes énumérées aux articles L 434-7 à L 434-14 du Code de la sécurité sociale qui perçoivent des prestations en cas de décès accidentel de l'assuré. Il en résulte que le droit commun reprend son empire au profit de toute personne qui n'entrerait pas dans cette catégorie strictement définie (3).

(1 bis) Sur cette loi, voir le n° spéc. du Dr. Ouv. mai 1998.

(2) Cass. soc., 20 déc. 2001, Dr. Ouv. 2002 p. 497, rapp. C. Cass. Dr. Ouv. 2002 p. 396, TPS 2002, comm. 50 ; 24 janv. 2002, RJS 2002, n° 490.

(2 bis) Décr. 2002-543, RDSS 2002 p. 537.

(3) Cass. Ass. Plén., 2 févr. 1990, Dr. Ouv. 1990, 137, note F. Saramito.

En second lieu, les exceptions au principe d'immunité ont fait l'objet quant à eux d'une interprétation plus large. L'évolution s'est opérée dans deux directions dont les effets convergent. D'une part, les décisions rendues dans les affaires *amiante* donnent une nouvelle définition de la faute inexcusable qu'elles lient désormais explicitement à l'obligation de prévention pesant sur l'employeur en application du Code du travail (4). L'abandon des critères traditionnels de la faute a pour effet de la rendre plus facile à admettre. D'autre part, l'exigence d'un lien causal sans être véritablement remise en cause, vient d'être considérablement assouplie par un arrêt du 31 octobre 2002 (5) aux termes duquel « *il est indifférent [qu'elle] ait été la cause déterminante de l'accident... mais [il] suffit qu'elle en soit une cause nécessaire...* ».

En résumé, tout se passe comme si le *compromis* de 1898, qui n'est pas jusqu'à présent formellement remis en cause, était travaillé de l'intérieur. La présomption d'imputabilité est plus facilement reconnue tandis que les moyens de la faire tomber sont quant à eux interprétés plus strictement. D'un autre côté, les zones du texte laissant place au droit commun de la responsabilité civile font l'objet d'une extension régulière. Une telle situation est de nature à faire imposer le *compromis*. Elle aussi à la fois la cause et le signe d'une inscription de la notion de prévention sur la scène juridique.

## 1.2. - Le droit pénal au service de la prévention (6)

Le développement d'un droit de l'hygiène et de la sécurité est ancien et il serait vain ici de tenter ne serait-ce que sommairement d'en dresser le panorama. On se contentera de noter que cette réglementation, dont l'essentiel trouve sa place au Livre 2 du Code du travail, s'est faite au fil du temps de plus en plus technique et complexe (7). Surtout, son efficacité théorique est assurée par un dispositif pénal impressionnant qui vient relayer en quelque sorte les incriminations générales sanctionnant les comportements d'imprudence ou de négligence figurant dans le Code pénal (8). Ainsi la Chambre criminelle vient-elle casser un arrêt de relaxe en estimant qu'il appartenait aux juges du fond de rechercher si « *en s'abstenant de donner des consignes suffisamment précises à la victime et de veiller personnellement à la stricte et constante application de*

*la réglementation au motif inopérant que le danger ne lui avait pas été signalé, le prévenu n'avait pas commis de faute caractérisée...* ». On ne reviendra pas sur les débats relatifs à l'effectivité réelle des textes largement conditionnée par les moyens et les pouvoirs donnés à l'inspection du travail en la matière. En revanche, on relèvera que la relative faiblesse du nombre de sanctions pénales effectives ne donne qu'une image partielle de l'importance de la sanction pénale en matière de prévention. En effet d'une part, l'existence même potentielle de la sanction constitue un levier de prévention dont les inspecteurs du travail ont appris à se servir. D'autre part, dans l'arsenal dont disposent les corps d'inspection figurent des dispositifs permettant, sans aller jusqu'au stade de la poursuite pénale au sens strict, de mettre fin à une situation préjudiciable à la santé du travailleur.

Il y a peu à dire sur le premier point tant il est vrai que la menace de la sanction pénale et l'opprobre qui s'y attache peut constituer un instrument obligeant le chef d'entreprise à la vigilance, à la condition évidemment qu'elle se traduise par une relative certitude de la sanction. C'est un grand classique du droit pénal que de voir dans la menace pénale un outil de prévention des comportements délictueux (9). Par ailleurs le droit pénal vient soutenir en quelque sorte certains aspects des obligations de prévention. Ainsi par exemple de l'obligation pesant sur l'employeur d'assurer une formation à la sécurité (10) ou de donner au salarié des consignes suffisamment précises en la matière (11).

Enfin, l'impact de la pénalisation se manifeste dans les moyens juridiques donnés à l'inspection du travail s'agissant notamment de l'utilisation de la mise en demeure (voire des observations) avec fixation d'un délai pour mettre fin à la situation de danger (12) ou des pouvoirs qui lui sont donnés dans certains cas particuliers pour arrêter les travaux engendrant un risque pour la santé des salariés (13).

C'est ainsi que le droit pénal, peut-être plus encore que la sanction pénale *stricto sensu*, occupe une place incontournable dans les mécanismes de prévention des atteintes à la santé du travailleur et qu'il a participé et participe encore à l'émergence du concept de prévention.

(4) *infra* p. 86.

(5) Cass. soc., 31 oct. 2002, Dr. Ouv. 2002 p. 528, RJS 2003, n° 86.

(6) Sur les nouveaux contours du contentieux pénal, v. P. Chaumette p. 109 ci-après.

(7) Il suffit pour s'en convaincre de parcourir les textes relatifs à la certification des équipements de travail ou des équipements de protection individuelle.

(8) M. Richevaux, Nouvelle définition des délits non-intentionnels..., Dr. Ouv., 2001, p. 451 ; N. Alvarez-Pujana, La responsabilité pénale pour homicide ou blessures involontaires en cas d'accident du travail, Dr. Ouv. 1995, p. 197.

(9) Coll., Les enjeux de la pénalisation de la vie économique, Paris Dalloz, Thèmes et commentaires, 1997.

(10) Cass. crim., 14 nov. 2000, Dr. Ouv. 2001, p. 449, note M. Richevaux, 12 févr. 2002, Dr. Ouv. 2002, p. 421, observ. M. Richevaux.

(11) Cass. crim., 5 mars 2002, Dr. Ouv. 2002, p. 420, note M. Richevaux.

(12) Sur les modalités de la mise en demeure, C. trav., art. L 611-14.

(13) C. trav., art. L 231-12 tel que modifié par la loi du 17 janvier 2002.

## II.

## L'émergence du concept de « prévention »

La nécessité de mettre en place dans l'entreprise des dispositifs techniques et juridiques de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles n'est pas une idée aussi neuve qu'il y paraît mais ce qui est sans doute plus nouveau, c'est que la prévention doit désormais faire l'objet d'une véritable politique servie par une approche rationnelle et stratégique.

## II.1. - Les sources du concept de « prévention »

Si l'on examine les textes habituellement présentés comme l'embryon d'un droit du travail naissant, on ne peut que constater qu'ils ont en commun de concerner la protection de l'intégrité physique des travailleurs (14) ou plus exactement de certaines catégories d'entre eux (les enfants, les femmes...). Non sans arrière-pensées d'ailleurs puisqu'ils sont avant tout destinés à assurer la préservation et la reproduction de la force de travail. Ils constituent néanmoins le noyau à partir duquel s'élabore une législation de l'hygiène et de la sécurité dont la finalité est essentiellement sinon exclusivement d'éviter l'accident. La prévention n'est jamais envisagée en tant que telle, et si elle n'est pas totalement absente de la volonté du législateur elle n'est jamais nommée. Le développement de cette réglementation et son affinement vont permettre à l'idée de prévention de prendre corps progressivement avec le secours déterminant du droit de la sécurité sociale et par la suite du droit européen (15).

Le rôle de la Sécurité sociale et du droit de la sécurité sociale me paraît être déterminant. Non seulement en raison de la loi de 1898 puis du rattachement du risque professionnel à l'« organisation générale de la sécurité sociale » par la loi du 30 octobre 1946 mais aussi et surtout en raison du mode de financement de la branche « Accidents du travail » qui reste « marquée par la technique de l'assurance » (16). Les règles de la tarification permettent de faire varier les taux de cotisations (au moins pour les entreprises dont l'effectif habituel global est au moins égal à 200 et soumises à ce titre au taux réel et pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 199 salariés soumises au taux mixte) en fonction du coût du risque créé. Dès lors tout effort fait dans le sens d'une diminution du nombre et de la gravité des accidents aura un impact sur le coût

du travail pour l'entreprise et à l'inverse toute désinvolture dans la politique de santé de l'entreprise engendrera des surcoûts non négligeables si l'on se souvient que la cotisation « accidents du travail et maladies professionnelles » est payée par l'entreprise et par elle seule. De ce point de vue, la détermination du taux de cotisations constitue un levier puissant dans le cadre d'une politique de prévention ce d'autant que les caisses régionales peuvent imposer des cotisations supplémentaires pour tenir compte des risques exceptionnels révélés soit par une infraction soit par l'inobservation des mesures qu'elles ont prescrites (17). A l'inverse, les caisses régionales peuvent sous certaines conditions accorder des ristournes aux entreprises ayant accompli des efforts particuliers en matière de prévention (18).

En droit du travail interne, une étape décisive a été réalisée par la loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la *prévention* des accidents du travail (19). Comme le remarquait dès 1981 H. Seillan, même si les dispositions de ce texte sont sur certains points ambiguës s'agissant notamment de la répression, il est permis d'y voir la consécration d'une obligation de sécurité pesant sur le chef d'entreprise (20). Mais ce sont les textes européens qui vont quelques années plus tard faire de l'obligation de prévention le « noyau dur » de l'obligation de sécurité.

La directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 et les directives « particulières » prises sur son fondement (21) fournissent l'architecture juridique d'un modèle européen de prévention définie comme *l'ensemble des dispositions prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels*. Il ne s'agit plus seulement d'éviter l'accident mais d'agir sur le risque lui-même dont l'accident n'est que l'expression. L'accent est mis par ailleurs sur l'activité de l'entreprise plus que sur ses structures et sur l'importance de l'information des salariés et de leurs représentants.

Leurs dispositions ont été transposées par touches successives jusqu'à l'ordonnance n° 2001-175 (22), la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 restant en ce domaine le texte fondamental (22 bis). Parmi les

(14) J. Le Goff, *Du silence à la parole*, Calligrammes, 2<sup>ème</sup> édit. 1989, p. 49.

(15) Etant précisé que la maturation de l'idée de prévention n'a pas que des causes juridiques qui seules sont ici envisagées.

(16) J.J. Dupeyroux, M. Borgetto, R. Lafore, R. Ruellan, *Droit de la sécurité sociale*, 14<sup>ème</sup> édit. 2001, n° 1155.

(17) C. sec. soc., art. L 242-7.

(18) On remarquera cependant que l'impact est nettement plus faible sur les entreprises de petite taille (moins de dix salariés) soumises au taux collectif qui peuvent néanmoins bénéficier des ristournes.

(19) La loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976 a été adoptée, faut-il le rappeler, après que plusieurs affaires d'accidents du travail largement médiatisées, Dr social, n° sp. mars 1977 ; H. Seillan, *L'obligation de sécurité du chef d'entreprise*, Dalloz, 1981.

(20) H. Seillan, *loc cit.*

(21) Sur ces directives et le modèle européen de prévention, T. Aubert-Monpeyssen, P.Y. Verkindt, *La protection de la santé du travailleur : approche juridique de la notion de prévention*, in *La santé du salarié*, Dalloz, Thèmes et commentaires, 1999, 29.

(22) JO du 24 fév. 2001.

(22 bis) F. Kessler et F. Meyer : "Les mesures d'hygiène et de sécurité à l'épreuve du droit communautaire, à propos de la transcription de la directive 89-391", Dr. Ouv. 1992 p. 161 ; v. également M. Bonnechère "Le corps laborieux : réflexion sur la place du corps humain dans le contrat de travail" Dr. Ouv. 1994 p. 173 spec. p. 178.

traductions législatives des textes européens, l'article L. 230-2 du Code du travail occupe une place centrale dans la mesure il y prévoit d'emblée l'obligation pesant sur l'employeur de prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé (23) des travailleurs de l'établissement... ».

## II.2. - L'article L 230-2 du Code du travail : une pédagogie de la prévention

Dans sa formulation actuelle, l'article L. 230-2 pose un principe et fournit une méthode. Il oblige cependant à s'interroger sur sa sanction.

« Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de travailleurs... Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ». L'article L. 230-2.I pose ainsi en des termes particulièrement nets, que l'emploi de l'indicatif renforce, le principe de l'obligation de sécurité pesant sur le chef d'entreprise. Il n'est plus question d'éviter simplement l'accident mais bien d'assurer la préservation de la santé du travail dans toutes ses composantes. Au surplus, cette obligation de sécurité est complétée par l'obligation de faire évoluer les moyens en fonction des situations rencontrées par l'entreprise (nouveaux procédés, nouveaux équipements et produits, nouvelles formes d'organisation du travail, transformations de la pyramide des âges de l'entreprise, transformation de la structure des emplois, etc.). Le catalogue des mesures à prendre est très large puisqu'il s'agit de mesures de prévention, d'information et de formation mais aussi du choix d'une organisation et de moyens adaptés (24).

Pour parvenir au résultat attendu, l'article L 230-2.I propose une véritable pédagogie de la prévention (25) consistant à éviter le risque et à limiter celui qui ne peut être évité, à privilégier les modes de protection collectifs sur les équipements individuels de protection, etc. (26), l'ensemble étant commandé par une démarche précise d'évaluation du risque (27). Ce n'est pas ici le lieu d'entrer dans les détails de cette réglementation dont la philosophie acquiert progressivement droit de cité non seulement dans les pratiques d'entreprise mais aussi en jurisprudence (28). On remarquera cependant que les principes généraux de prévention définis dans le chapitre préliminaire du Titre 3 du Livre 2 du Code du

travail sont repris et détaillés dans la partie réglementaire du code soit à propos de certains risques (ainsi du risque chimique : art. R. 231-54 à R. 231-54-9 « Règles générales de prévention... », du risque biologique : art. R 231-62 à R 231-62-3 « Règles générales d'évaluation et de prévention... ») soit à propos des conditions d'exécution du travail (art. R 232-1 à R 232-1-14 « Dispositions générales relatives à l'aménagement des lieux de travail », etc.) soit enfin à propos de certaines catégories d'actions de prévention (ainsi de la formation à la sécurité : art. R 231-35 à 37 « Dispositions générales », des équipements de travail ou de protection individuelle : art. R 233-2 à R 233-8-1 « Mesures générales », etc.). Sur le plan réglementaire, la structure de l'obligation de prévention se présente sous une forme pyramidale dont le socle est fourni par les articles L 230-2 à L 230-5, le deuxième niveau par les dispositions générales de la partie réglementaire du code et le dernier niveau par les dispositions techniques précises liées soit à un risque particulier soit à une activité ou un contexte spécifique.

Une telle affirmation de l'obligation de prévention au cœur de l'obligation de sécurité pesant sur le chef d'entreprise conduit à se poser inéluctablement celle de sa sanction. Sur le plan pénal, l'article L 263-2 du Code du travail réprime les infractions commises par les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés aux chapitres I, II et III du Titre III du même code. Or, l'article L 230-2 figurant quant à lui dans un chapitre préliminaire du Titre III, sa violation ne paraît donc pas directement touchée par le texte d'incrimination. Le principe de légalité et l'interprétation stricte des textes en droit pénal empêchent toute forme d'extrapolation. Il n'y a donc pas de sanction pénale directe de l'article L 230-2 (29). En revanche, l'article L 230-5 permet au directeur départemental du travail, sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une « situation dangereuse résultant d'un non-respect des dispositions de l'article L 230-2 », de mettre en demeure le chef d'établissement de prendre toutes les mesures propres à y remédier. Seule l'inaction de ce dernier dans les délais prescrits permet alors à l'inspecteur de dresser procès-verbal. Si le principe général posé par l'article L 230-2 du Code du travail ne fait pas l'objet de sanctions pénales spécifiques, les diverses prescriptions qui y figurent sont souvent relayées par des textes réglementaires qui sont, quant à eux, pénalement sanctionnés. Pour ne prendre qu'un exemple, l'exigence d'évaluation des risques posée au § III de l'article L 230-2 a été précisée par le décret n° 2001-1016 sur le document unique et l'article R 230-1 du Code du

(23) La loi de modernisation sociale a ajouté ici « physique et mentale ».

(24) C. trav., art. L. 230-2.I al. 1.

(25) Que les textes réglementaires déclinent d'ailleurs ensuite en fonction des risques, ou des personnes concernées, ou encore des méthodes de prévention.

(26) Voir la liste et la progression dans la description des mesures figurant à l'article L 230-2.II du Code du travail ; pour une illustration v. Cass. crim. 22 oct. 2002 p. 130 du présent numéro.

(27) V. sur ce point le décret n° 2001-1016 du 5 nov. 2001 (JO du 7 nov. 2001, p. 17523) et la circulaire n° 2002-6 DRT du 18 avril 2002

(Dr. Ouv. 2003 p. 10 et p. 57) qui prend soin de rappeler que l'évaluation *a priori* des risques constitue un des principaux leviers de progrès de la démarche de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise.

(28) V. par exemple cette décision du conseil de prud'hommes de Paris en date du 4 mai 2001 qui pose l'obligation pour l'employeur de consulter le médecin du travail lorsque le salarié présente des troubles susceptibles de conduire à son licenciement (*JSL*, 2002, 95-8).

(29) Cass. crim. 14 oct. 1997, Bull. Crim. n° 334.

travail. L'absence de document ou sa non-mise à jour est assortie de sanctions pénales. Par ailleurs et surtout, la jurisprudence a découvert dans l'article L. 230-2 du Code du travail le fondement d'une obligation générale de sécurité dont la violation permet la mise en oeuvre de

la responsabilité pénale pour imprudence mais qui de plus a conduit à faire évoluer d'une façon significative la définition même de la faute inexcusable. C'est par ce biais que le concept de prévention paraît définitivement juridicisé.

### III.

#### La « juridicisation » du concept de prévention

L'obligation de prévention pèse sur le chef d'entreprise même si le code du travail à la suite de la directive de 1989 considère qu'il appartient aussi au salarié de prendre soin de sa propre santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues de travail (30). Le phénomène le plus significatif de ces dernières années reste cependant le fait que l'obligation n'a cessé de s'étendre et surtout qu'elle s'est juridicisée.

##### III.1. - L'extension de l'obligation de prévention

L'extension du contenu de l'obligation de prévention pesant sur le chef d'entreprise s'est réalisée dans trois directions : d'une part, l'obligation est continue en ce que son débiteur est tenu pour s'y conformer d'adapter en permanence ses décisions à l'évolution de l'entreprise, d'autre part ses « créanciers » ne sont pas seulement les salariés de l'entreprise au sens juridique du terme mais aussi tous ceux qui travaillent dans l'entreprise ou dans le cadre d'une opération à laquelle l'entreprise participe et enfin elle s'applique non seulement à la préservation de la sécurité mais encore à la santé physique et mentale des travailleurs concernés.

L'entreprise et les risques que son activité engendre évoluent en permanence. La réponse aux risques doit donc être elle-même évolutive et s'appuyer sur une évaluation en continu de leur transformation. On mesure bien dès lors l'extension de responsabilité que représente la reconnaissance d'une obligation de prévention. Il ne s'agit plus de respecter une prescription définie à un moment donné mais bien d'exercer une attention soutenue et régulière. Il ne s'agit plus de respecter des seuils de tolérance mais de prendre pour critère d'action la santé du travailleur.

L'extension de l'obligation se manifeste encore dans le fait que le droit nouveau de la santé en milieu de travail manifeste une relative indifférence au lien juridique unissant l'employeur et ses salariés puisque non seulement l'obligation de protéger la santé des travailleurs s'applique aux travailleurs temporaires mais de plus la coexistence des travailleurs appartenant à plusieurs entreprises dans le cadre d'une même activité

impose à leurs employeurs une obligation de coordination (31).

Enfin, la loi du 17 janvier 2002 est venue préciser que l'obligation du chef d'entreprise s'appliquait à la santé mentale comme à la santé physique du travailleur. La référence ainsi faite à la santé mentale pouvait apparaître superflue compte tenu de la définition de la santé par les organismes internationaux mais elle révèle et accentue le glissement d'un droit de l'hygiène et de la sécurité à un véritable droit de la santé en milieu de travail, voire à un droit du bien-être au travail.

Ce mouvement d'extension de l'obligation de prévention rencontre aujourd'hui un autre phénomène qui est celui de sa juridicisation.

##### III.2. - L'obligation de prévention au cœur de l'obligation de sécurité

Les principes généraux de prévention posés par l'article L 230-2 et déclinés comme on a pu le remarquer dans la partie réglementaire du Code du travail ont trouvé dans l'évolution récente de la notion de faute inexcusable un terrain d'élection qui manifeste me semble-t-il de façon éclatante le phénomène de juridicisation de l'obligation.

Le régime de la faute inexcusable avait été institué dès la loi de 1898 et traduisait la réintroduction de la responsabilité civile dans le champ de la réparation des accidents du travail. La loi du 6 décembre 1976 l'avait modifié dans le sens de l'amélioration de la situation de la victime ou de ses ayants droit sans pour autant s'engager dans la voie d'une définition. C'est la jurisprudence qui avait comblé le vide en définissant la faute inexcusable comme « *une faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative, et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel de la faute visée au* [§ 1 de l'article 20 de la loi du 9 avril 1898 : *la faute intentionnelle*] (32). Encore fallait-il que la faute inexcusable dont la victime

(30) C. trav., art. L 230-3. Cette obligation pesant sur le salarié n'entame pas le principe de la responsabilité de l'employeur (C. trav., art. L 230-4) même si elle pourra justifier parfois la mise en oeuvre du droit disciplinaire.

(31) C. trav., art. L 230-2.I. al. 2.

(32) Cass. ch. réunies, 15 juill. 1941, in X. Prétot, Les grands arrêts du droit de la sécurité sociale, Dalloz, n° 54. Sur la faute inexcusable parmi un très grand nombre de références utiles, v. N. Alvarez, La faute inexcusable de l'employeur en cas d'accident du travail, RPDS 1989, n° 534, 311.

devait par ailleurs apporter la preuve (33) soit la cause déterminante de l'accident (34).

Les arrêts rendus par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 28 février 2002 en matière de maladies professionnelles résultant de l'inhalation de fibres d'amiante (35) dont la solution a été confirmée depuis en matière d'accidents du travail (36) établissent cette fois un lien direct entre la violation de l'obligation générale de prévention posé à l'article L 230-2 du Code du travail et la reconnaissance de la faute inexcusable. Ce lien a pour effet de conduire à une modification de la définition de la faute inexcusable. Sous-jacente selon moi dans les arrêts du 28 février 2002, la référence est explicite dans la décision de cassation du 11 avril 2002 (37) rendue sous le visa des articles « 1147 du Code civil, ensemble L 230-2 du Code du travail, et les articles L 411-1 et L 452-1 du Code de la sécurité sociale ». La Cour de cassation reconnaît l'existence dans le cadre du contrat de travail d'une obligation de sécurité de résultat dont le « manquement 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 » (38).

### En guise de conclusion

Le droit de la santé au travail, un droit en mouvement ? Sans aucun doute. Une provocation à repenser le rôle des acteurs de la protection de la santé en milieu de travail ? Cela n'est pas moins certain. Pour autant, et c'est là le signe à mon sens que le mouvement est à poursuivre, les transformations en cours engendrent elles-mêmes de nouvelles interrogations et contradictions et je n'en voudrais pour preuve que deux questions qu'il faudra bien régler à bref délai. La première porte sur le document unique d'évaluation des risques, la seconde sur le problème particulier de la mise en oeuvre du décret 2001-97 du 1<sup>er</sup> février 2001 relatif aux risques d'exposition des travailleurs aux agents cancérogènes, mutagènes et toxiques .

Introduit par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 (39), l'article R 230-1 du Code du travail oblige l'employeur à établir et à mettre à jour un *document unique* traduisant l'évaluation des risques à laquelle il lui appartient de procéder en application de l'article L 230-2, III, a) du Code du travail. Sans entrer dans le détail des règles applicables depuis le 8 novembre 2002, c'est la relative ambivalence de ce document qu'il convient ici d'évoquer. D'une part, la

centralisation des informations relatives aux risques dans l'entreprise sur un support unique, leur accessibilité aux différents acteurs de l'entreprise (CHSCT, délégués du personnel, médecin du travail etc.) et l'exigence d'une mise à jour au moins annuelle contribuent à imposer dans l'entreprise une véritable démarche dynamique de prévention sanctionnée par ailleurs par des peines contraventionnelles. Il faut désormais lire le document à la lumière de la jurisprudence récente de la Cour de cassation sur la faute inexcusable. Celle-ci sera relevée on le sait lorsque l'employeur aurait dû avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé et qu'il n'a pas pris les mesures utiles. Selon moi, la méconnaissance de l'exigence d'un tel document ou l'absence de mise à jour constituent une pièce importante de la faute inexcusable. La *sanction* civile me semble aller bien au delà de la répression pénale directe par l'article R 263-1-1 du Code du travail. Bien plus, il me semble qu'en pareille hypothèse, les conditions d'application de l'article 121-3 du Code pénal seraient réunies. Pour autant, la mise en oeuvre du document unique impliquera une vigilance particulière tant au niveau de son élaboration qu'au niveau de son utilisation. En effet, son efficacité dépend pour beaucoup de son réalisme, ce qui implique que les différents acteurs de la prévention soient associés à la démarche. Reste que le document doit rester de la seule responsabilité de l'employeur. Par ailleurs, à le supposer établi et correctement établi, il ne saurait s'analyser comme un *quitus* donné au chef d'entreprise s'agissant du respect des règles de prévention.

Un autre exemple de difficulté ou d'ambivalence de la prévention peut être trouvé dans la modification des articles R 231-56 et suivants du Code du travail. Ces textes concernent les risques d'exposition aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction et ont été modifiés par le décret du 1<sup>er</sup> février 2001. Ces dispositions reprennent en les précisant les règles générales de prévention et d'information des travailleurs posées aux articles L 230-2 et suivants du Code du travail. L'article R 231-56-11 prévoit, indépendamment de la fiche d'aptitude *au poste*, qu'un salarié ne peut être affecté à des travaux l'exposant à un agent cancérogène ou mutagène qu'après examen médical et établissement par le médecin du travail d'une attestation aux termes de laquelle « *il ne présente pas de contre-indication médicale à ces travaux* ».

Ce long texte peut être lu de deux façons différentes. D'aucuns ont pu y voir une pièce importante du dispositif de prévention du risque puisque sont prévus

(33) Sous réserve des cas particuliers de présomption de faute inexcusable prévus à l'article L 231-8 du Code du travail.

(34) J.J. Dupeyroux, *op. cit.* n° 927, p. 679 ; Cass.soc., 18 mai 2000, TPS 2000, comm. 246.

(35) Vingt-neuf arrêts rendus le même jour, JCP 2002, G, II, 10053 concl. Benmakhlouf, JCP 2002, E, p. 643 note G. Strebelle, Dr. Ouv. 2002, 166 note F. Meyer.

(36) Cass. soc., 11 avr. 2002, RPDS 2002 p. 373, RJS 2002, n° 727 ; 23 mai 2002, Dr. Ouv. 2003 p. 15, RJS 2002, n° 1028 ; 11 juill. 2002, RJS 2002, n° 1177.

(37) *supra* note 36.

(38) *Ibid*

(39) Circ. DRT n° 2002-6 du 18 avril 2002, Dr. Ouv. 2003 p. 10 et p. 57, Liaisons soc., 24 mai 2002, n° 8286.

non seulement la possibilité d'examen complémentaires mais aussi un suivi médical ainsi qu'un état de veille médicale non seulement du salarié lui-même mais de tous les salariés exposés au même risque si un salarié venait à développer une pathologie (40). Ces dispositions seraient ainsi l'expression d'un *principe de précaution*. Pour ma part, je pense particulièrement discutable la référence au principe de précaution. D'une part, parce que le principe de précaution, indépendamment même de l'effet de mode qui s'attache à son emploi, est un principe de politique publique et ne concerne pas les rapports de droit privé entre un employeur et ses salariés et d'autre part parce qu'il procède d'une lecture tronquée de l'article L 230-2 du Code du travail qui pose comme première étape de la démarche de prévention, l'évitement du risque. A supposer même que l'on puisse raisonner en termes de *précaution*, cela signifie que la seule précaution au sens fort du terme consiste à exclure purement et simplement l'utilisation des produits identifiés comme cancérigènes ou mutagènes ou à suspendre leur utilisation dans

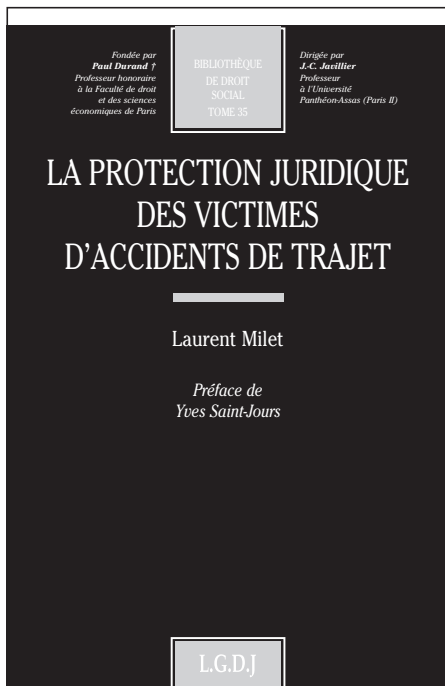
l'hypothèse d'un doute. Surtout, et les syndicats de médecins du travail ayant tenté sans succès d'obtenir l'annulation du texte réglementaire n'ont pas manqué de le relever (41), le *certificat de non contre-indication* place le médecin du travail dans une situation intenable au regard de la mission que ses qualités de médecin et de médecin du travail lui confèrent. Quand bien même l'on pourrait admettre avec le Ministère que le texte ne donne pas au médecin du travail le pouvoir d'autoriser l'affectation du salarié à un poste dangereux pour sa santé, il n'en reste pas moins qu'en lui demandant d'apprécier si le salarié ne présente pas compte tenu de sa personne de *sur-risque*, on l'engage sur la pente d'investigations peu compatibles d'une part avec l'article L. 122-45 (42) et d'autre part avec l'article L. 241-1 du Code du travail. Bref, cet exemple choisi parmi d'autres montre s'il en était besoin que les progrès réalisés en matière de protection de la santé au travail laissent en suspens, voire engendrent, de nouvelles interrogations et imposent une constante vigilance.

Pierre-Yves Verkindt

(40) C. trav., art. R 231-56-11, II, a.

(41) Cons. d'Etat, 9 octobre 2002, FNATH, ci-après p. 126 avec le commentaire de C. Fuentes, RJS 2003, n° 49.

(42) Compte tenu de sa rédaction issue de la loi du 4 mars 2002 qui prohibe toute discrimination fondée sur les *caractéristiques génétiques*; voir aussi la Convention d'Oviedo du Conseil de l'Europe sur les droits de l'homme et la biomédecine.



Cet ouvrage a fait l'objet  
d'un commentaire bibliographique  
par le Professeur Borgetto  
in Droit Social  
décembre 2002 p. 1101.

La plupart des salariés sont exposés chaque jour au risque de la circulation en se rendant ou en revenant du travail. Il en résulte un nombre non négligeable d'accidents. Ceux-ci sont pris en charge par la Sécurité sociale dans le cadre de la législation spécifique des accidents du travail laquelle comprend elle-même une catégorie juridique originale : l'accident de trajet. Celui-ci n'a été reconnu que par la loi de 1946 ayant confié à la Sécurité sociale la gestion des risques professionnels. Depuis lors, cette catégorie juridique a essaimé dans d'autres législations de droit interne ou étrangères.

Le présent ouvrage s'intéresse d'abord à la qualification de l'accident de trajet en droit positif. La jurisprudence atteint des sommets de complexité en raison des problèmes de frontières avec l'accident de travail proprement dit et l'accident de droit commun. Cette complexité pourrait être dépassée si l'on admet que l'accident de trajet constitue un risque de l'emploi.

Ensuite, d'importants développements sont consacrés à la réparation de l'accident de trajet caractérisée à l'origine par une réparation forfaitaire du préjudice subi par la victime. Cependant, dans le sillage de l'obligation d'assurance des véhicules à moteur, tout comme en présence d'un accident du travail constituant un accident de la circulation au sens de la loi du 5 juillet 1985, certaines victimes peuvent accéder à la réparation intégrale de leur préjudice par le biais d'un recours complémentaire, sans exclusive, contre l'auteur responsable de l'accident. Mais d'autres, encore nombreuses, demeurent cantonnées à la seule réparation forfaitaire.

Ces évolutions amènent l'auteur à proposer une réforme d'ensemble de la législation des accidents du travail qui tienne compte de l'apport des différents droits (droit de la Sécurité sociale, droit de la responsabilité civile, du dommage corporel et des assurances) et d'un nouveau contexte juridique dominé par l'idée de garantie des victimes et la revendication par celles-ci d'une réparation intégrale de l'ensemble de leur préjudice.

Prix : 43 €

En librairie ou à commander, accompagné du règlement (+ 6 euros de frais de port), à : Revue pratique de droit social, 263 rue de Paris, case 600, 93 516 Montreuil cedex.