

Les principales obligations légales en matière de risques professionnels

Rappel des textes législatifs majeurs parus entre 1965 et 1985 au service de la prévention des accidents du travail :

• Décret n° 65-48 du 8 janvier 1965 relatif aux mesures spéciales de protection et de salubrité à prendre dans le secteur du bâtiment et des Travaux Publics ; ce décret impose un cadre de travail précis, en insistant entre autres sur :

- la résistance et la stabilité suffisantes des installations et des engins ;
- les protections collectives destinées à empêcher la chute de personnes dans le vide : garde-corps, plinthes, baudriers, etc. ;
- les protections individuelles : casques, lunettes, etc. ;
- la prévention des chutes d'objets et de matériaux sur les personnes ;
- l'interdiction de laisser à l'abandon des planches munies de pointes saillantes ;
- la sécurisation des travaux exécutés par grands vents (et a défaut leur interruption) ;
- la sécurité sur chantiers avec circulation importante de véhicules ou engins : mise en place de pistes réservées, personne guidant le conducteur en cas de manœuvre, etc. ;
- la vérification de conformité et de bon état du matériel et des installations avant mise en service ; ainsi que la mise à disposition d'un «Registre d'observations» ou les travailleurs peuvent consigner leurs remarques quant à l'état du matériel et les risques alors encourus.

• Loi 76-1106 du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail. Cette loi impose en particulier :

- la prise en compte et l'intégration de la sécurité dès la conception des machines, des produits et des locaux,

- ainsi que l'obligation de formation des salariés à la sécurité.
- Loi 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), dite Loi Auroux. Cette loi :
 - renforce et élargit les missions des Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS) créés en 1947 en les rendant également compétents en matière de conditions de travail (d'où leur nouvelle appellation) ;
 - les impose dans tout établissement occupant au moins 50 salariés ;
 - accorde aux représentants du personnel au CHSCT le droit de bénéficier d'une formation spécifique et protège leur statut ;
 - instaure un droit d'alerte et de retrait : « aucune sanction [...] ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux. » (article L.231-8-1).

Repères sur l'origine des obligations et leur objet, depuis 1989

Codification des entreprises concernées (indiquée à gauche du tableau) :

- A. toutes les entreprises
- B. Entreprises cotées sur un marché réglementé
- C. *Entreprises de 50 salariés et plus ou pourvu d'un DP*
- D. *Toutes les entreprises. de plus de 20 salariés*
- E. *Entreprises :*
 - a. *De 50 salarié et plus*
 - b. *employant plus de 50% de salariés exposés à des risques spécifiques ;*
 - c. *sous réserve d'un accord de branche, dispense des entreprises employant moins de 300 salariés*

Origine de l'obligation (repères)

Objet de l'obligation

Directive européenne du 12 juin 1989

la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

- ➔ Mise en place un ensemble de règles de base afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.
- ➔ obligations pour les employeurs et pour les travailleurs pour limiter les accidents de travail et les maladies professionnelles.
- ➔ Promotion de la formation, l'information et la consultation des travailleurs.

Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991

modifiant le Code du travail et le Code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail

Transposition de la Directive européenne sur la démarche d'évaluation des risques professionnels : mise en place du Document Unique d'évaluation des risques professionnels.

- ➔ le Code du travail précise la nature de l'obligation juridique de prévention qui incombe à l'employeur privé comme public selon l'Article L. 4121-1 du Code du travail : *"L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

Ces mesures comprennent :

- *des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;*
- *des actions d'information et de formation ;*
- *la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

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

Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du Code du travail (aujourd'hui L.4121-1 du Code du travail) et modifiant le Code du travail

△ Circulaire n° 6 DRT

du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du Code du travail (aujourd'hui L.4121-1 du Code du travail) et modifiant le Code du travail.

Loi n° 2001-420 du 15 mai 2001 relative aux nouvelles réglementations économiques dite loi « NRE »

▢ Décret n° 2002-221 du 20 février 2002 (application de l'Article L. 225-102-1 du Code de commerce et modifiant le décret n° 67-236 du 23 mars 1967 sur les sociétés commerciales)

→ Obligation des entreprises d'avoir réalisé et transcrit dans un Document Unique les résultats d'une évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs prévue par l'article L. 230-2 du Code du travail (aujourd'hui L.4121-1 du Code du travail)

→ Apparition de l'inscription de la problématique sur les RPS : « L'apport des connaissances scientifiques et l'évolution des conditions de travail ont mis en évidence de nouveaux risques professionnels (amiante, risques à effet différé liés aux substances dangereuses, troubles-musculo-squelettiques, risques psychosociaux...), qui soulignent la nécessité

→ Tentative de réduction des dysfonctionnements internes liée aux « effets de la mondialisation ».

→ Réglementation des informations portant sur l'impact social et environnemental des décisions financières (devant être intégrées dans le rapport annuel de gestion – avec des éléments relatifs aux conditions d'hygiène et de sécurité.

Loi de « modernisation sociale » n° 2002-73 17 janvier 2002

(Articles 169, 170, 173)

A

→ l'employeur a de nouvelles responsabilités en matière de prévention des « risques psychosociaux » (stress, conduites addictives, conflits interpersonnels, incivilités, souffrance mentale, voire « harcèlement moral »...). Aux termes de l'Article L. 4121-1 du Code du travail, l'employeur doit « *prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».

Loi n° 2002-73 17 janvier 2002 de modernisation sociale
(harcèlement moral (Article L.1152-1 du Code du travail) et
harcèlement sexuel

A

→ Le harcèlement moral devient un délit :

- Les victimes pourront faire appel à un médiateur extérieur à l'entreprise.
- Les représentants des salariés voient leurs pouvoirs renforcés pour lutter contre le harcèlement moral.
- Le règlement intérieur devra rappeler les dispositions relatives à l'interdiction d'une pratique de harcèlement moral.

Article L.452-1 du Code de la Sécurité sociale ; **Cass. soc., 28 février 2002**, Bull. 2002, V, n° 81, pourvois n° 00-10.051, 99-21.255, 99-17.201, 99-17.221, et autres.

→ Obligation de sécurité et de résultats renforcée par les arrêts de la Cour de cassation 28 février 2002 (dits « arrêts amiante ») :

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

il est indifférent que la faute de l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié. Il suffit qu'elle soit une cause nécessaire du dommage.

Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites

→ Article 12 : les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national doivent « engager une négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité ».

Accord National Interprofessionnel du 1er mars 2004 : La mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La loi du 23 mars 2006 s'inscrit dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elle impose aux partenaires sociaux au niveau de la branche professionnelle comme de l'entreprise :

Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 (relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes)

→ obligation de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires (Articles L. 2241-9 et L. 2242-7 du Code du travail).

Décret en Conseil d'Etat 2004-760 du 28 juillet 2004

(Journal Officiel n° 175 du 30 juillet 2004) relatif à la réforme de la Médecine du travail et modifiant le Code du travail

Circulaire DRT n° 3 du 7 avril 2005

Le décret du 28 juillet 2004 place les services de santé au travail en état de répondre aux enjeux de prévention et de protection de la santé qui existent en milieu de travail.

Les principales modifications réglementaires concernent 4 grands domaines :

1. Les services de santé au travail voient leurs règles de constitution modifiées et leur fonctionnement est placé sous une transparence plus grande.
2. Les missions du médecin du travail sont assurées suivant deux axes complémentaires :
 - Une activité de prévention sur le milieu de travail se traduisant par une présence renforcée dans les entreprises (le médecin du travail à temps plein doit consacrer environ le tiers de son temps de travail à cette mission, soit au moins 150 demi-journées de travail effectif pour un temps plein).
 - Une surveillance médicale individuelle de tous les salariés.
3. L'indépendance du médecin du travail est réaffirmée et renforcée par un meilleur contrôle, à l'occasion de la nomination et du licenciement du médecin ou de changements d'affectation d'entreprise ou de secteur.
4. La transparence se voit renforcée par la modernisation du contrôle social ainsi que du contrôle administratif et facilitée par la disponibilité de l'information.

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 (L'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées publiée au Journal Officiel du 12 février 2005).

Depuis 1987, les entreprises de plus de 20 salariés sont tenues à une obligation d'emploi d'au moins 6 % de personnes handicapées. La loi du 11 février 2005 réaffirme cette obligation et l'étend à de nouvelles catégories de personnes handicapées : les titulaires de la carte d'invalidité et les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

→ obligation pour les partenaires sociaux de négocier l'emploi des travailleurs handicapés, au niveau des branches tous les trois ans et dans les entreprises tous les ans.

Arrêt Snecma du 5 mars 2008 (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888)

Cour d'Appel de Paris, arrêt du 13 décembre 2012, pôle 6 -
Chambre 2. RG n° 12/00303

la Cour d'appel de Paris est saisie par les CHSCT et les syndicats au sujet du projet de réorganisation des licenciements économiques, du fait qu'il constituait une « surcharge de travail structurelle objective, génératrice de stress » présentant des risques psychosociaux. Ils ont versé aux débats des rapports d'expertises à l'appui de leur argumentation. La Cour d'appel leur donne raison en prononçant la suspension du projet de réorganisation, faute pour l'employeur d'avoir évalué précisément les risques psychosociaux et la charge de travail transférée sur le personnel restant en poste.

L'employeur a été condamné pour ne pas avoir évalué et chiffré en amont la surcharge de travail, génératrice de stress, que les salariés restant en poste auraient à subir.

Accord National Interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008

Transposition de l'accord cadre européen du 8 octobre 2004 étendu par un arrêté d'extension du 23 avril 2009

→ Obligation pour toutes les entreprises de conclure un accord sur le stress au travail. Cet accord reconnaît le rôle du contenu et de l'organisation du travail.

L'ANI du 24 novembre 2008 sur le stress au travail indique que

→ l'obligation de l'employeur: identifier les problèmes de stress au moyen d'indicateurs, les prévenir, les éliminer ou, à défaut, les réduire par des mesures appropriées

(Cahiers Lamy du CE n° 76, novembre 2008). L'employeur doit donc avoir un rôle actif et non passif.

Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010

sur le harcèlement et la violence au travail est étendu par un arrêté du 23 juillet 2010 (publication au Journal Officiel du 31 juillet 2010) transposant un accord cadre européen du 15 décembre 2006 sur le harcèlement et la violence au travail

Complémentaire de la démarche initiée par l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, ce texte prévoit notamment que l'employeur, en concertation avec les salariés et/ou les représentants du personnel,

→ L'employeur doit prendre « toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et de violence au travail ; en l'absence de dénonciation explicite, « les employeurs doivent manifester une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs ou indices tels que des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes... ».

Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité sociale pour 2009 (Article 87)

Décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Décret n° 2009-564 du 20 mai 2009 relatif au décompte des effectifs prévu à l'Article L. 138-28 du Code de la Sécurité sociale pour les accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés. **Circulaire DGEFP-DGT-DSS du 9 juillet 2009** relative aux accords et plans d'action en faveur des salariés âgés

Circulaire interministérielle N°DSS/5B/5C/2009/374 du 14 décembre 2009 relative à la mise en œuvre de la pénalité prévue à l'Article L.138-24 du Code de la Sécurité sociale dont

→ Favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés âgés grâce à des actions innovantes définies au sein des branches et des entreprises.

La loi de financement de Sécurité sociale pour 2009 a introduit sous les Articles L.138-24 à L.138-28 du Code de la Sécurité sociale, pour certaines entreprises, « une obligation de couverture » par un accord ou un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

La durée maximale de l'accord ou du plan d'action est de 3 ans, quel que soit le niveau de conclusion ou d'élaboration.

Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

→ La fiche individuelle d'exposition

L'article de Loi L. 4121-3-1 du Code du travail précise que pour chaque travailleur exposé à des facteurs de risques professionnels, « ...l'employeur consigne dans une fiche, selon des modalités déterminées par décret, les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques... ». La fiche individuelle alimente le dossier médical en santé travail avec les autres documents obligatoires (attestation de travail...) – elle sera transmise au salarié lors son départ de l'entreprise (cf. Articles R. 4121-1 et suivants du Code du travail).

→ obligation de négociation collective au niveau de l'entreprise d'une part et des branches professionnelles d'autre part.

Loi du 20 juillet 2011 sur la réforme de la Médecine du travail

La Loi a pour but d'amélioration de la prévention de la pénibilité du travail et la désinsertion professionnelle – elle prend aussi en charge les risques liés aux nouvelles formes d'organisation du travail, (RPS et TMS).

Loi n° 2012-954 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel,
publiée au Journal Officiel du 7 août 2012

Elle rétabli dans le Code pénal l'incrimination de harcèlement sexuel prévue par l'Article 222-33 de ce code, qui avait été abrogée par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2012-240 QPC du 4 mai 2012 en raison de l'imprécision de sa rédaction qui résultait de la loi du 17 janvier 2002, et de tirer toutes les conséquences législatives de ce rétablissement.

Ce texte rétabli le délit de harcèlement sexuel, clarifie sa définition, aggrave et harmonise les sanctions et renforce la prévention du harcèlement dans le monde professionnel.

Le harcèlement sexuel est désormais défini comme le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Par ailleurs, est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.