

*Patrick Chaumette**

LA PROTECTION DE LA SANTÉ DU TRAVAILLEUR EN FRANCE

Vis-à-vis des mécanismes d'indemnisation des risques professionnels, la prévention des maladies et des accidents professionnels est une idée relativement neuve. Les deux aspects sont peu séparables.

L'idée de l'indemnisation des risques professionnels conduit à suivre l'évolution du fondement de la responsabilité civile et le développement du système assurantiel. A partir de la responsabilité délictuelle pour faute du Code Napoléon, est apparue la notion d'obligation de sécurité de l'employeur envers son salarié. Mais cette responsabilité contractuelle n'a été retenue ni par le législateur, ni par la jurisprudence.

La doctrine a longtemps discuté de l'intensité de cette obligation de sécurité, sans pouvoir dégager une position dominante. En 1896, la jurisprudence affirme l'autonomie de la responsabilité du fait des choses, à propos de l'explosion de la machine à vapeur d'un remorqueur de Loire. Elle ouvre ainsi une brèche dans la responsabilité pour faute. La loi du 9 avril 1898 reconnaît la responsabilité de plein droit de l'employeur en cas d'accident du travail, du fait du risque professionnel. Mais la contrepartie de cette responsabilité de plein droit consiste en l'indemnisation limitée du seul préjudice professionnel de la victime: perte de rémunération, dépenses médicales, perte de capacité de travail.

Ce n'est que lorsque la faute inexcusable de l'employeur ou d'un de ses préposés, d'une gravité exceptionnelle, peut être démontrée que la victime peut obtenir l'indemnisation de la totalité du préjudice subi, professionnel et personnel. En 1946 l'instauration de la sécurité sociale permet d'instituer une assurance obligatoire, unique du risque professionnel, financée par une cotisation exclusivement patronale portant sur la masse salariale, dont le taux varie selon la dangerosité du secteur d'activité de l'entreprise et les résultats de sa politique de prévention. En cas de reconnaissance de la faute inexcusable de

* Profesor Uniwersytetu w Nantes (Francja)

l'employeur, la caisse de sécurité sociale indemnise la victime de la totalité de son préjudice, puis recouvre auprès de l'entreprise le montant de la totalité de ses dépenses. Ainsi à travers le mécanisme d'assurance renaît le principe fondamental de la responsabilité entière de l'auteur du dommage¹.

Depuis 1946, la discussion juridique en matière d'indemnisation des risques professionnels porte d'une part sur l'étendu des risques concernés – la notion d'accident du travail, l'évolution des tableaux des maladies professionnelles, la notion d'accident de trajet, d'autre part sur la preuve et l'appréciation de la faute inexcusable permettant l'indemnisation de la totalité du préjudice subi, le plus souvent à la suite d'une procédure judiciaire relativement longue. Enfin, il convient de remarquer le caractère maintenant archaïque du compromis intervenu en 1989, vis-à-vis de l'indemnisation des accidents de la circulation par exemple.

Ce sont les aspects préventifs que nous souhaitons surtout présenter aujourd'hui. Il semblerait logique de distinguer la protection individuelle du salarié et les mécanismes préventifs collectifs. Seulement la protection individuelle est resté longtemps inexistante face au principe de subordination du salarié, faute de reconnaissance d'une obligation patronale de sécurité au sein du contrat de travail. Jusqu'en 1982, la prévention collective a été essentielle sous deux formes complémentaires: la voie administrative et pénale de la réglementation du travail, la voie de l'institution de la prévention au sein de l'entreprise.

I. LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL OU LA VOIE ADMINISTRATIVE ET PÉNALE

La réglementation du travail apparaît avec les dispositions relatives au travail des femmes et des enfants en 1841, 1851, 1874. Cependant, la voie administrative et pénale ne débute qu'avec la création de l'inspection du travail en 1892 et le développement du droit pénal du travail en 1893. La réglementation du travail devient de plus en plus complexe; on peut considérer qu'elle „enfle” peut-être exagérément, n'étant plus accessible qu'à des spécialis-

¹ Y. Saint-Tours, *Traité de sécurité sociale*, t. III, *Les accidents du travail*, L.G.D.I., Paris 1982, p. 623; F. Ewald, *L'Etat - Providence*, Grasset, Paris 1986, p. 608; P. Hesse, *Les accidents du travail et l'idée de responsabilité civile au XIX^{ème} siècle*, *Histoire des accidents du travail*, Université de Nantes, 1979, n° 6, p. 1 à 56; R. Taillet, *La faute inexcusable en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle*, L.G.D.I., Paris 1980, p. 420; *Un siècle de sécurité sociale 1881-1981; l'évolution en Allemagne, France, Grande-Bretagne, Autriche et Suisse*, édité par Max - Planck Institut, München et l'Université de Nantes 1982, p. 644; G. Légier, *La faute inexcusable de la victime d'un accident de la circulation régi par la loi du 5 juillet 1985*, Recueil Dalloz-Surey 1986, p. 97 et s.

tes. Elle est élaborée par le ministère du travail, après consultation d'organismes techniques, des organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Les caisses de sécurité sociale peuvent émettre des propositions et des recommandations. Cette réglementation concerne l'éclairage, la ventilation des lieux de travail, l'emploi de machines ou de substances dangereuses, le bruit, le travail en hauteur ou sous pression... L'ineffectivité de cette réglementation est un thème classique du droit du travail, d'autant qu'elle ne peut être mesurée.

Le contrôle de l'application des règlements appartient essentiellement aux services de l'inspection du travail. En France il s'agit d'un service administratif de l'Etat, dépendant du ministère du travail. Toutefois, les inspecteurs du travail se voient reconnaître une certaine autonomie en application de la convention n° 81 de 1947 de l'Organisation Internationale du Travail. Ses attributions principales sont la constatation des infractions, la rédaction de mises en demeure ou de procès-verbaux, constatant les violations de la réglementation du travail susceptibles de sanctions pénales. Le droit pénal du travail délimite le champ d'intervention des inspecteurs du travail. Or, actuellement les sanctions pénales au sein des relations de travail font l'objet d'une remise en cause. Devra-t-on constater une limitation du droit pénal du travail alors même que la réglementation du travail s'amplifie? En France, seul le juge pénal peut prononcer des sanctions pénales. Le rôle de l'administration du travail se limite à la constatation des infractions².

L'inadaptation de cette voie administrative et pénale de prévention est clairement apparue face à des situations particulièrement dangereuses. Il n'est pas souhaitable de se contenter d'un procès-verbal et de l'attente de sanctions pénales relativement faibles. Les risques de responsabilité administrative ont paru empêcher un accroissement des pouvoirs des inspecteurs du travail. D'un point de vue de philosophie politique surtout, le fonctionnement d'une entreprise privée ne peut être entravé par une intervention administrative. Aussi, en 1973, l'inspecteur du travail s'est seulement vu reconnaître la possibilité de saisir le juge judiciaire, par une procédure d'urgence les référés, afin d'obtenir l'arrêt d'une machine ou la fermeture d'un atelier. Seule l'ordonnance judiciaire permet une véritable mesure préventive, en sortant de la voie administrative et pénale dont les limites sont évidentes.

² P. Hesse, *Les accidents du travail et l'évolution de la notion de responsabilité pénale au XIX^{ème} siècle*, *Histoire des Accidents du Travail*, Université de Nantes, 1980, n° 8, p. 61 à 102; A. Lyon-Caen, *Sur les fonctions du droit pénal dans les relations de travail*, „*Droit Social*” 1984, p. 438; Y. Gaudement, *Les limites des pouvoirs des inspecteurs du travail*, *ibidem*, p. 446.

II. L'INSTITUTIONNALISATION DE LA PRÉVENTION DANS L'ENTREPRISE

La prévention des risques professionnels sur les lieux de travail est d'abord l'affaire du chef d'entreprise et de ses services de sécurité ou d'études. La prévention appartient à la sphère du pouvoir patronal par les règles obligatoires prévues au règlement intérieur de l'entreprise, par la formation des salariés à la sécurité du travail. Mais dans l'entreprise, diverses institutions participent à la politique préventive, y incitent l'influent. Ce sont les représentants du personnel, le médecin du travail les services de prévention des caisses de sécurité sociale et, enfin, les droits reconnus au salarié depuis 1982.

1. Les représentants du personnel: le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)

Créé en 1941, rénové en 1947, le comité d'hygiène et de sécurité fut d'abord conçu comme un organisme consultatif technique. Depuis la loi du 23 décembre 1982, il fait partie des institutions représentatives du personnel. Composé de représentants du personnel élus, il se réunit présidé par le chef d'entreprise, avec l'assistance du médecin du travail, du responsable du service de sécurité, de l'inspecteur du travail. Il est consulté sur les règles obligatoires de sécurité, la formation des salarié, l'organisation du travail, du temps et des conditions de travail, la politique de prévention de l'entreprise. Il réalise des visites des lieux de travail, des enquêtes après chaque accident grave. Il peut faire des propositions, saisir l'inspecteur du travail d'inégularités. Il peut recourir à un expert face à un risque grave, aux frais de l'entreprise, soit avec l'accord du chef d'entreprise, soit avec l'autorisation du juge judiciaire. Jusqu'à présent, cette procédure n'a été que rarement utilisée³.

Le C.H.S.C.T. peut jouer un rôle important, sauf si le chef d'entreprise adopte un style autoritaire de direction et cantonne les représentants du personnel dans une attitude strictement revendicative.

2. Le médecin du travail

Depuis longtemps en France, le médecin est un personnage social important; la médecine constitue une science de l'homme particulièrement

³ P. Chaumette, *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le droit de retrait du salarié*, „Droit Social” 1983, p. 425; B. Teyssié, *Hygiène, sécurité et conditions de travail*, „La Semaine Juridique 1984”, no I, p. 3129.

noble. Il en est découlé l'idée de confier à un médecin du travail la surveillance de l'état de santé des salariés et surtout la conciliation entre les contraintes de l'activité économique et les nécessités de la protection de la santé. Dans de nombreux pays européens, ce rôle est confiés à un technicien ou à un ergonome. Depuis 1946, en France, le médecin du travail a un rôle exclusivement préventif, il ne soigne pas. Il conseille le chef d'entreprise, les salariés et les représentants du personnel. Il est soumis au respect du secret professionnel et ne peut transmettre aucune information médicale au chef d'entreprise. Salarié de l'entreprise ou d'un groupement interentreprises, il bénéficie d'un statut protecteur de son autonomie professionnelle, de sa liberté de diagnostic: il ne peut être embauché ou licencié par l'employeur qu'avec l'accord des représentants du personnel ou de l'inspection du travail.

Il assure la surveillance médicale des salariés par des examens à l'embauchage, puis chaque année ou à la suite d'un arrêt de travail. Il réalise des études ergonomiques de postes de travail, des analyses, des prélèvements; il peut proposer des aménagements des postes de travail. L'activité des services médicaux du travail est à la charge financière des entreprises. A la suite des visites médicales, le médecin du travail doit émettre un avis d'aptitude du salarié à son poste de travail, émettre des réserves provisoires ou définitives au travail en hauteur ou debout ou au postes des charges lourdes. Parfois il émet un avis d'inaptitude qui s'impose tant au salarié qu'à son employeur. Si l'inaptitude est d'origine professionnelle, l'employeur doit s'efforcer de reclasser, de muter le salarié; s'il doit rompre le contrat de travail, il s'agit d'un licenciement doté d'indemnités améliorées. A l'inverse, si l'inaptitude est sans origine professionnelle, la rupture du contrat de travail par l'employeur est déclarée imputable à l'état de santé du salarié; il ne s'agit donc pas d'un licenciement, mais d'une rupture sans préavis, ni indemnités⁴.

Il y a là une utilisation perverse de la médecine du travail qui met les médecins du travail dans une situation délicate, dès lors que la protection de la santé passe par la perte d'emploi.

3. Le service de prévention des caisses de sécurité sociale

Les caisses de sécurité sociale qui gèrent l'indemnisation des risques professionnels disposent d'un service de prévention. La caisse nationale gère l'Institut National de recherche sur la sécurité (I.N.R.S.) qui constitue une

⁴ P. Chaumette, *Les services médicaux et sociaux du travail - L'essor de l'humain dans l'entreprise*, Thèse de doctorat d'Etat en Droit, Université de Rennes I, 1981, p. 985. *De l'état de santé de la médecine du travail*, „Actualité législative”, Dalloz 1986 - 165; *Reflexions sur l'imputabilité de la rupture du contrat de travail*, Recueil Dalloz, Sirey 1986, p. 68.

banque importante de données, un laboratoire de recherches et un centre de formation. Les services de prévention visitent les lieux de travail, émettent des conseils, des avis ou des recommandations. Par l'intermédiaire des caisses régionales, ils fixent le taux de cotisation de chaque entreprise en matière de risques professionnels. Des ristournes peuvent être accordées; des cotisations supplémentaires peuvent être imposées aux entreprises en situation irrégulière ou ayant eu de nombreux accidents. Un accroissement du taux de cotisation proportionnelle à la masse salariale de l'entreprise entraîne des conséquences financières sans commune mesure avec le prononcé d'une faible peine d'amende. Le rôle incitatif de ces services de prévention n'est donc pas à négliger⁵.

4. Les droits du salarié

Le salarié est un travailleur subordonné aux ordres de l'employeur; en contrepartie de sa prestation, il touche un salaire. Jusqu'en 1982, il n'était doté d'aucune prérogative propre pour assurer sa sécurité ou imposer le respect de la réglementation du travail. Deux innovations ont été introduites en France en 1982.

A. Le droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail. Chaque année, par petit groupe, les salariés doivent être réunis par l'employeur et doivent pouvoir s'exprimer librement sur leurs conditions de travail, sur des propositions d'amélioration. Leurs propos ne peuvent donner lieu à sanction. Certains auteurs ont parlé de „libération de la parole”, pouvant permettre une meilleure appréhension des problèmes. Il appartient à la direction de l'entreprise de tirer les conséquences de ces réunions d'expression.

B. Le droit de retrait en cas de danger grave et imminent. Face à un danger grave et imminent, le salarié peut cesser son travail, se retirer de son poste à condition de ne pas mettre en danger la sécurité d'autrui. Exerçant un droit, il ne peut être sanctionné, ni privé de sa rémunération normale. Ce retrait a pour conséquence une enquête contradictoire entre un représentant de la direction et un représentant du personnel. Le comité d'hygiène et de sécurité peut être réuni d'urgence, il peut être fait appel à l'inspecteur du travail. La situation évoluera vers une remise au travail du salarié après réalisation des mesures préventives nécessaires. Si le danger annoncé se réalise, la responsabilité de l'employeur est gravement engagée. La victime de l'accident

⁵ Y. Saint-Tours, *Le droit de la sécurité sociale, t. I du Traité de sécurité sociale*, L.G.D.I., 2^{ème} édit., Paris 1984, p. 118 et s.; T. Wiśniewski, *Accidents du travail, pour une tarification nouvelle des cotisations*, „Droit Social” 1980, p. 402; *Les accidents du travail: qui paie quoi?*, Edition d'Organisation, Paris 1983.

bénéficie de plein droit des conséquences de la faute inexcusable de l'employeur et obtiendra l'indemnisation de la totalité du préjudice subi, professionnel et personnel. En cas de contestation, le débat portera sur les circonstances matérielles de l'accident – danger grave, information du chef d'atelier, mais l'appréciation du caractère inexcusable de la faute s'impose au juge du fait de la loi⁶.

Les abus de retrait seront vite sanctionnés; on doit plutôt craindre l'inutilisation de ce droit dans des situations dangereuses.

Issu de l'article 33 de la convention n° 155 de 1981 de l'O.I.I., ce droit de retrait modifie le contenu même du contrat de travail et de ses obligations réciproques, en accordant une prérogative personnelle au salarié opposable au chef d'entreprise.

1991

Patric Chaumette

OCHRONA ZDROWIA PRACOWNIKÓW WE FRANCJI

Na prawną ochronę zdrowia pracowników składa się ochrona indywidualna i środki prewencyjne zbiorowe. Do tych ostatnich, które są przedmiotem opracowania, należą dwie grupy norm. Do pierwszej należy zaliczyć normy z zakresu administracji pracy oraz penalizujące niektóre zachowania pracodawców, do drugiej prewencję w dziedzinie ochrony zdrowia. Centralną pozycję w pierwszej grupie norm zajmuje inspekcja pracy. Wyrazem zaś zinstytucjonalizowania prewencji w ochronie zdrowia są, zdaniem autora, komitety bezpieczeństwa i higieny pracy, określone prerogatywy przedstawicielstwa załogi, instytucja lekarza przemysłowego, działalność prewencyjna kas ubezpieczeniowych, szczególnie prawa pracowników, tj. prawo do wypowiedzania się na temat warunków pracy i prawo odmowy wykonania pracy niebezpiecznej.

⁶ M. Sojcher-Rousselle, *Droit de la sécurité et de la santé de l'homme au travail*, Edt. Bruylant, Bruxelles 1979, p. 439; P. Chaumette, *Le C.H.S.C.T. et le droit de retrait du salarié*, „Droit Social” 1983, p. 425; O. Godard, *Les responsabilités en cas de danger grave et imminent*, *La Semaine Juridique – Entreprise* 1984 – 14 215; A. I. Hingel, *Le droit de retrait du poste de travail au Danemark*, „Revue Travail et Emploi” 1985, n° 25, p. 41.