

Les acteurs de la prévention au travail en entreprise

Par Franck Héas, professeur à l'université de Nantes



Franck Héas est professeur à l'université de Nantes et membre du laboratoire Droit et Changement Social UMR-CNRS 6297. Spécialiste de droit du travail, ses travaux de recherche portent sur les relations professionnelles et la santé au travail.

Résumé

Le droit du travail contient un impératif de prévention qui impose d'agir en amont contre les risques susceptibles de survenir au travail. Si à cet égard, en vertu de son pouvoir de direction, l'employeur apparaît comme l'acteur premier de la prévention au travail en entreprise, il demeure que d'autres protagonistes participent également à la prévention des risques professionnels dans ce même cadre : les salariés individuellement, en vertu d'une obligation légale de sécurité ; le médecin du travail en vertu de son rôle consacré de préventeur ; et les représentants du personnel, essentiellement le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les acteurs de la prévention au travail en entreprise

En droit du travail, la directive-cadre communautaire n° 89/391 innerve tout le droit de la santé au travail, qui est à cet égard organisé sous l'empire d'un principe constant de prévention¹ : c'est ce texte communautaire qui impose d'agir en amont contre les risques susceptibles de survenir au travail (évaluation, prévention, élimination, adaptation, formation, information). La raison en est simple : la subordination juridique amène le salarié à s'engager physiquement dans l'exécution de la prestation de travail. C'est de sa personne et de son corps dont il s'agit. Même si la sécurité individuelle intéresse nécessairement l'ordre public, elle est à cet égard motivée par des considérations humanistes (protection de la santé humaine et de la personne) et par une approche davantage économique (entretien, maintien et renouvellement de la main-d'œuvre). Ces considérations premières illustrent le fait que le droit du travail est incontestablement un droit de protection. En effet, les deux parties contractantes ne sont pas sur un pied d'égalité au moment de la conclusion et tout au long de l'exécution du contrat de travail. C'est pourquoi il convient d'en protéger une plus que l'autre, *a fortiori* en matière de santé au travail. « Dans la relation de travail, le travailleur, à la différence de l'employeur, ne risque pas son patrimoine, il risque sa peau ». Et c'est d'abord pour protéger cette peau que le droit du travail s'est constitué afin d'« affirmer un impératif de sécurité dans le travail »².

1 F. HÉAS (dir.), « La prévention des risques au travail, Vingt-cinq ans après la directive-cadre du 12 juin 1989 », Semaine sociale Lamy 2014, suppl. au n° 1655, 152 p. V. plus largement : S. Garnier, La prévention en droit du travail, Thèse Droit, Nantes, 2017, 488 p.
2 A. SUPIOT, Critique du droit du travail, Paris, PUF, 1994, p. 68.



L'idée est commune à tous les droits du travail européens, ainsi qu'au niveau international et communautaire : un « droit à la sécurité du travailleur » est consubstantiel au droit du travail.

Ce droit se fonde donc sur une logique de prévention qui implique d'anticiper la réalisation des risques professionnels et d'organiser les conditions de travail de telle sorte que la sécurité soit garantie en entreprise. En droit interne, la loi du 6 décembre 1976 qui était déjà relative au développement de la prévention des accidents du travail (c'est par exemple depuis ce texte que l'employeur est débiteur d'une obligation de former les salariés embauchés à la sécurité), la loi du 23 décembre 1982 instituant le CHSCT, la loi du 31 décembre 1991 sur la prévention des risques professionnels et transposant les directives communautaires relatives à la santé et à la sécurité au travail, la loi du 20 juillet 2011 redéfinissant les missions des services de santé au travail et ouvrant la possibilité d'intervenants salariés en prévention ou plus récemment, la loi du 8 août 2016 modifiant les modalités de suivi des salariés, sont des textes qui s'inscrivent tous dans une logique préventive.

Ce faisant, le droit de la santé au travail a évolué d'un droit de l'organisation de la sécurité au travail (dans la lignée des premiers textes du XIX^e siècle³) vers un droit de l'anticipation des risques en entreprise : de ce point de vue, ce droit est d'abord aujourd'hui un droit de la prévention. Certes, le droit du travail se fonde sur un objectif historique, transversal et permanent de protection de la santé de l'individu, ce qui impose d'abord un encadrement des conditions concrètes et matérielles dans lesquelles sont fournies les prestations de travail⁴. C'est pourquoi le droit du travail a d'abord été un droit de l'hygiène et de la sécurité au travail. L'exercice d'une activité professionnelle ne doit donc pas concourir à une dégradation de l'état physiologique de la personne et cette finalité demeure. Néanmoins, elle bénéficie aujourd'hui d'un champ d'application plus large. D'une approche objective et quantifiée de l'environnement de travail, fondée sur une réglementation pointilleuse et technique de l'hygiène et de la sécurité, le droit du travail évolue vers une meilleure prise en compte (subjective) de la personne et de sa santé⁵ et un renforcement de l'impératif de prévention : les réflexions relatives aux risques psychosociaux, à la souffrance, à la pénibilité, au vieillissement des travailleurs ou à la reconnaissance en attestent incontestablement.

Lié conjointement à l'individu et à l'organisation du travail, le droit contemporain de la santé⁶ au travail contribue par conséquent à une reconnaissance subséquente de la personne dans l'entreprise⁷. Cette évolution participe également d'une personnalisation des rapports du travail et d'une consécration des droits fondamentaux dans la sphère professionnelle⁸, qui impactent incontestablement ce

3 Nous pouvons ici mentionner la loi du 12 juin 1893 sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels.

4 A. Supiot, Travail, droit et technique, Droit social 2002, p 23.

5 J. Martinez, Les mouvements d'extension du droit de la santé au travail, JCP S 2009, 1170.

6 P.Y. Verkindt, L'irrésistible ascension du droit de la santé au travail, JCP S 2015, 1245.

7 M. Blatman, Regards sur l'état de santé au travail et la prévention des risques, Droit social 2005, p 960.

8 « Droits du travail et droits de l'homme », RIT, 1998, vol. 137, n° spéc. ; I. Daugareilh (dir.), Mondialisation, travail et droits fondamentaux, Bruxelles-Paris, Bruylant-LGDJ, 2005.

droit de la santé au travail⁹ et le rôle des acteurs susceptibles de porter, de mettre en œuvre et/ou de contribuer à cette prévention des risques professionnels. Qu'il s'agisse des parties au contrat de travail (I) ou de tiers à cette relation professionnelle (II), les protagonistes de la prévention des risques professionnels sont nombreux en entreprise.

I- Les parties au contrat de travail, acteurs premiers de la prévention au travail

Si au titre du pouvoir de direction qui est le sien, l'employeur est, bien évidemment, l'acteur principal et premier de la mise en œuvre des règles de prévention des risques professionnels dans l'entreprise (I-2), il demeure que le salarié doit également contribuer à la pleine effectivité du droit de la santé au travail dans l'entreprise (I-1).

I.1/ Le salarié

En matière de prévention, le salarié n'est pas qu'un simple spectateur et bénéficiaire passif : il doit également contribuer à l'effectivité des règles d'hygiène et de sécurité¹⁰. En effet, en dépit des obligations à la charge de l'employeur en matière de protection de la santé, le travailleur est pleinement impliqué dans la mise en œuvre de ces réglementations dans l'entreprise. C'est une application directe du principe de participation équilibrée posé par la directive communautaire de juin 1989 et c'est notamment l'objet de l'obligation de sécurité dont il est débiteur¹¹.

Même si l'organisation générale de la sécurité dans l'entreprise pèse sur le chef d'établissement, le salarié se doit d'adopter un comportement ne mettant nullement en cause sa propre sécurité ou celle des autres personnes. Ainsi, en vertu de l'article L. 4122-1 du Code du travail, tout salarié doit veiller à sa sécurité et à sa santé ainsi qu'à celle de tout autre individu concerné par ses actes ou ses omissions au travail : au sens large, l'exigence concerne bien évidemment les collègues¹², mais aussi les clients¹³. À l'instar de l'obligation générale de prévention de l'employeur, cette obligation dont tout travailleur demeure débiteur est incluse dans le chapitre du Code du travail relatif aux principes généraux de prévention. C'est dire la connexion entre les contraintes pesant sur l'employeur et les exigences imposées au salarié : de ce point de vue, l'impératif d'anticipation est général en matière de santé au travail et s'impose invariablement aux deux parties contractantes. Toutefois, même si la mise en œuvre de l'obligation individuelle de sécurité à la charge du salarié ne modifie en rien les règles de responsabilité de l'employeur¹⁴, l'action du premier dépend de sa formation, de ses possibilités et des instructions appropriées précisées par l'employeur.

Puisqu'il est alors nécessairement fautif, le manquement à l'obligation de sécurité par le salarié peut justifier un licenciement et fonder éventuellement une faute grave, privative des indemnités

9 M. Blatman, P.Y. Verkindt et S. Bourgeot, L'état de santé du salarié, Paris, Éditions Liaisons, 2014, 680 p.


10 Le droit de retrait, dont chaque salarié est également titulaire (Art. L. 4131-3 C. trav.), participe de cette même logique. Pour autant, visant à protéger le salarié contre tout danger grave et imminent, cette prérogative ne s'inscrit pas directement dans une logique véritable d'anticipation.

11 F. Favennec-Héry, L'obligation de sécurité du salarié, Droit social 2007, p 68.

12 Sur le manquement de l'obligation de sécurité au détriment de collègues : Cass. (crim.), 3 décembre 2002, Bull. crim., n° 219.

13 Sur le manquement de l'obligation de sécurité au détriment de clients : Cass. (soc.), 5 décembre 2006, n° 04-41199.

14 Cass. (soc.), 10 février 2016, n° 14-24350, à paraître au Bull. civ.



de rupture. La jurisprudence est, en la matière, constante et sanctionne le salarié, dès lors qu'il apparaît que son comportement n'est pas totalement sécurisant, qu'il n'agit pas de façon suffisamment préventive et/ou qu'il n'anticipe aucunement la réalisation de risques professionnels, tant à son endroit, qu'à l'endroit des tiers. La Cour de cassation a ainsi considéré que le salarié manque à son obligation lorsque, responsable du service entretien de l'entreprise, il est inactif en matière de prévention de la sécurité¹⁵, lorsqu'il refuse de porter un casque de sécurité sur un chantier¹⁶, lorsqu'il ne respecte pas des consignes de sécurité¹⁷ ou qu'un chien qu'il a introduit dans le périmètre de l'entreprise mord un collègue¹⁸. Néanmoins, outre le salarié de manière individuelle, c'est d'abord à l'employeur d'assurer la prévention des risques professionnels dans l'entreprise, puisque c'est lui qui organise le travail.

I.2/ L'employeur

L'obligation générale de prévention

Débiteur d'une obligation générale de prévention¹⁹, le chef d'entreprise doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement. Il s'agit là d'une prise en compte en amont de l'environnement de travail, afin d'éviter la réalisation d'un risque professionnel.

C'est pourquoi l'article L. 4121-1 du Code du travail précise qu'outre des actions de prévention contre ces risques et la pénibilité ou des mesures de formation et d'information, l'employeur doit veiller à la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés, pour assurer la sécurité et protéger la santé du personnel. Le texte ajoute que l'employeur « veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ». C'est donc à titre préventif que l'employeur doit veiller à ce que les conditions de travail soient aménagées et organisées de telle sorte que la santé du personnel ne soit pas compromise. Dans ce cadre, l'article L. 4121-2 du Code du travail fixe les lignes directrices de l'action préventive de l'employeur : éviter les risques ; évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; combattre les risques à la source ; adapter le travail à l'homme (conception des postes de travail, choix des équipements, des méthodes de travail ou de production ; limiter le travail monotone et cadencé) ; tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; remplacer ce qui est dangereux ; planifier les actions de prévention, de manière globale (organisation et conditions de travail, relations sociales, influence des facteurs ambiants, risques de harcèlement moral) ; privilégier les mesures de protection collective sur les mesures de protection individuelle ; donner des instructions appropriées aux travailleurs.

Au-delà de ces énoncés généraux, il demeure que l'obligation générale de prévention à la charge de l'employeur implique également des actions concrètes, tel le plan annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des

15 Cass. (soc.), 28 février 2002, Bull. civ., V, n° 82.

16 Cass. (soc.), 23 mars 2005, Bull. civ., V, n° 99.

17 Cass. (soc.), 6 juin 2007, JCP S, 2007, 1584.

18 Cass. (soc.), 4 octobre 2011, Bull. civ., V, n° 220.

19 M.A. Moreau, L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs, Droit social 2013, p 410.

conditions de travail, qui est examiné par le CHSCT (Art. L. 4612-16, 2° C. trav.) ou le document unique d'évaluation des risques (Art. R. 4121-1 et s. C. trav.). La finalité de ces dispositifs est l'anticipation afin de garantir la santé des travailleurs et l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise.

L'obligation complémentaire de sécurité

À titre complémentaire de l'obligation générale de prévention, l'article L. 4221-1 du Code du travail énonce le principe selon lequel les établissements et locaux de travail doivent être aménagés « de manière à ce que leur utilisation garantisse la sécurité des travailleurs ». Il s'agit là d'une exigence de sécurité organisationnelle imposant un état constant de propreté et des conditions matérielles d'hygiène et de salubrité suffisantes. Par conséquent, le cadre et les conditions d'accomplissement du travail doivent être organisés de manière sécurisée. Ce principe est mis en application grâce à une réglementation technique prolifique, qui contient des moyens de sécurité collective (incendie, aménagement des postes, chauffage, interdiction de fumer, installations sanitaires, mise à disposition de boissons, travail sur écran de visualisation, aération, assainissement, éclairage, insonorisation, ambiance thermique ou bruit) et des moyens de protection individuelle (port de charge, mise à disposition d'équipements de protection individuelle ou sécurité des jeunes travailleurs). Dans ce cadre, l'exigence générale d'anticipation implique pour l'employeur, l'obligation d'organiser précisément la sécurité dans l'entreprise.

L'obligation d'information et de formation

Le meilleur moyen de prévenir la réalisation des risques professionnels est d'informer les salariés susceptibles d'y être exposés et de les sensibiliser aux mesures mises en place en matière de santé et de sécurité²⁰. Ainsi, l'employeur doit également informer le personnel « sur les risques pour leur santé et leur sécurité ». Depuis 2013, l'information doit aussi porter sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement, les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement. Enfin, l'employeur doit renseigner sur le document unique d'évaluation, le règlement intérieur ou les rôles du service de santé au travail et des représentants du personnel (Art. L. 4141-1 et R. 4141-3-1 C. trav.).

En corollaire, l'employeur doit également financer, organiser et dispenser « une formation pratique et appropriée des travailleurs » à la sécurité (Art. L. 4141-2 C. trav.). Considérées comme du temps de travail, ces actions de formation bénéficient aux salariés nouvellement embauchés et « chaque fois que nécessaire », aux salariés changeant de poste ou de technique, aux salariés temporaires, (sur prescription du médecin du travail) aux salariés reprenant leur activité après un arrêt d'au moins 21 jours et aux salariés temporaires ou engagés à durée déterminée, affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé. D'une manière générale, l'objectif est d'instruire le salarié sur les précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et celles des autres personnes occupées dans l'établissement : il s'agit bien là encore d'une logique préventive qui renforce l'obligation générale de prévention à la charge de l'employeur.

²⁰ Selon la CEDH, cette exigence représente une véritable obligation (CEDH, 5 décembre 2013, Vilnes e.a. c/ Norvège, n° 52806/09).



L'obligation de sécurité²¹ en jurisprudence

Afin d'assurer l'effectivité de ces obligations patronales de prévention, de sécurité, d'information et de formation, la Cour de cassation a posé le principe selon lequel l'employeur était tenu à une obligation stricte de sécurité de résultat²². Il résultait ainsi des arrêts dits « amiante » de 2002 « 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, [...] ; que 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 »²³. L'exigence d'anticipation et de prévention était par conséquent au cœur de cette obligation prétorienne de sécurité. L'employeur y manquait chaque fois qu'il n'avait pas agi suffisamment pour protéger la santé du personnel de l'entreprise. La sécurité, c'était d'abord la mise en œuvre de mesures concrètes de prévention, devant permettre d'éviter la réalisation des risques professionnels. Cette obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur a ainsi été sanctionnée, par exemple, en cas d'absence de visite de reprise après un arrêt pour accident du travail²⁴, en cas de protection insuffisante contre le tabagisme passif²⁵, en cas de tentative de suicide d'un salarié suite à des actes de harcèlement²⁶, en raison d'une politique de surcharge, de pressions et d'objectifs inatteignables²⁷, pour défaut de mise en place des équipements de sécurité²⁸ ou encore, en raison de l'absence d'accompagnement du salarié sur un nouveau poste²⁹.

Il résulte que la jurisprudence sur la faute inexcusable de l'employeur en matière de risques professionnels et sur l'obligation de sécurité de résultat s'inscrivait dans cette tendance visant à renforcer les garanties protectrices des salariés. En sanctionnant régulièrement le manquement à l'obligation de sécurité et en élargissant ainsi les possibilités de l'intéressé de bénéficier d'une indemnisation intégrale (dont le coût de la majoration pèse sur l'employeur³⁰), la Cour de cassation entend surtout inciter les employeurs à davantage de prévention. C'est une « approche préventive »³¹ qui a toujours été privilégiée en jurisprudence pour apprécier l'exécution de cette obligation de sécurité. La faute inexcusable et le manquement à l'obligation de sécurité pourront être écartés uniquement s'il apparaît que l'employeur a envisagé

21 M. Blatman, L'obligation de sécurité, *Droit social* 2011, p 743.

22 S. FANTONI-QUINTON et P.Y. VERKINDT, Obligation de résultat en matière de santé au travail, *Droit social* 2013, p 229 ; M.A. MOREAU, L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs (ou ne pas oublier l'ancrage communautaire de certains textes), *Droit social* 2013, p 411 ; G. VACHET, L'obligation de sécurité de résultat : une notion séduisante, mais inappropriée, *JCP S*, 2015, 1136.

23 Cass. (soc.), 28 février 2002, *Bull. civ.*, V, n° 81.

24 Cass. (soc.), 28 février 2006, *Bull. civ.*, V, n° 87. La solution est identique en cas de maladie simple (Cass. soc.), 17 novembre 2015, n° 14-15584).

25 Cass. (soc.), 29 juin 2005, *JCP S*, 2005, 34 ; Cass. soc., 6 octobre 2010, *Bull. civ.*, V, n° 215.

26 Cass. (2^e civ.), 22 février 2007, *Bull. civ.*, II, n° 54.

27 Cass. (2^e civ.), 8 novembre 2012, n° 11-23855.

28 Cass. (soc.), 14 mars 2006, *JCP S*, 2006, 1360.

29 Cass. (2^e civ.), 19 septembre 2013, n° 12-22156.

30 Cass. (2^e civ.), 13 février 2014, *Bull. civ.*, II, n° 44.

31 I. DESBARATS, Prévention des risques et protection de la santé au travail : pour une meilleure articulation, *LPA*, 2006, n° 202, p 4.

et anticipé la réalisation du risque professionnel par des moyens matériels et concrets : il doit donc être suffisamment prévoyant³². Là encore, la préoccupation est d'anticiper pour éviter ces risques professionnels, afin que les relations professionnelles puissent continuer de s'exécuter dans des conditions sécurisées³³.

La prévention est ainsi devenue la préoccupation première et, juridiquement, doit constituer l'obligation fondamentale au travail³⁴. La jurisprudence plus récente de la Cour de cassation le confirme : l'employeur doit justifier « avoir pris toutes les mesures de prévention ». Au-delà de la dénomination d'obligation de sécurité de résultat qui n'est plus (toujours) reprise par la chambre sociale, ce qui importe, c'est que l'employeur ait agi en amont pour protéger la santé physique et mentale des travailleurs³⁵. La sécurité dans l'entreprise, c'est d'abord la prévention des risques professionnels. S'il est incontestable que cette charge pèse essentiellement sur l'employeur, d'autres protagonistes sont également acteurs de cette prévention.

II- Les tiers au contrat de travail, autres acteurs de la prévention au travail

Des tiers au contrat de travail peuvent aussi participer à la prévention des risques professionnels et contribuer à la santé au travail dans l'entreprise. Il s'agit bien évidemment de l'inspection du travail, en charge de veiller à l'application et au respect du Code du travail et des normes conventionnelles applicables (Art. L. 8112-1 C. trav.). Titulaire également d'un pouvoir de conseil et de conciliation envers les salariés et employeurs, l'administration du travail peut, par ces biais, contribuer à l'anticipation. Il s'agit également des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail qui sont largement compétentes en matière de santé, d'hygiène et de sécurité au travail (Art. L. 422-2 CSS.) : la possibilité de récompenses, de soutiens financiers ou de subventions renforcent notamment leur rôle incitatif, en matière de prévention des risques professionnels. Plus précisément, dans le strict périmètre de l'entreprise, le médecin du travail (II-1) et les représentants du personnel (II-2) doivent cependant être considérés comme des acteurs incontournables dans ce champ.

II.1/ Le médecin du travail


Au sein du service de santé au travail, parce qu'il assure un rôle de conseiller (indépendant) « essentiellement préventif » (Art. L. 4622-3 C. trav.), le médecin du travail demeure un acteur de tout premier ordre dans la prévention des risques professionnels (Art. L. 4621-1 et s. C. trav.). Depuis la loi du 20 juillet 2011, le service de santé au travail (auquel appartient le médecin du travail avec d'autres professionnels de santé) dispose d'ailleurs de compétences élargies : préservation de la santé physique et mentale des travailleurs, diminution des risques professionnels, amélioration des conditions de travail, prévention de la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, prévention de la pénibilité et de la désinsertion professionnelle, contribution au maintien de l'emploi, surveillance de l'état de santé, traçabilité des expositions professionnelles ou veille sanitaire. Cette conception résolument extensive des attributions

32 Cass. (soc.), 25 novembre 2015, n° 14-24444 (à paraître au Bull. civ.).

33 F. Héas, Le devenir de l'obligation de sécurité de résultat en matière de travail, *Droit Ouvrier 2016*, p 10.

34 G. Pignarre, L.F. Pignarre, La prévention : pierre angulaire ou/et maillon faible de l'obligation de santé et sécurité au travail de l'employeur ?, *RDT 2016*, p 151.

35 Cass. (soc.), 1^{er} juin 2016, n° 14-19702 (à paraître au Bull. civ.).



du médecin du travail vise à promouvoir une approche large et préventive des questions de santé au travail.

C'est pourquoi le médecin du travail a un accès libre aux lieux de travail. Il peut visiter les entreprises dont il a la charge soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel ; il doit d'ailleurs le faire pour un tiers de son temps. Il est informé sur les techniques de production, la formation à la sécurité, les produits utilisés et les analyses éventuellement effectuées ; il peut procéder à des prélèvements pour analyse, mais demeure soumis au secret professionnel ; il peut aussi proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail en raison notamment de l'âge ou de l'état de santé du salarié ; il peut alerter l'employeur lorsqu'il constate un risque pour la santé des travailleurs. Il est également compétent en matière d'emploi des travailleurs handicapés et de constat de l'inaptitude d'un salarié.

Parmi toutes ces attributions, celle de la surveillance de l'état de santé des salariés revêt une importance toute particulière en matière de prévention. C'est d'ailleurs le sens de la réforme portée par la loi du 8 août 2016³⁶. Les salariés bénéficient ainsi d'un suivi individuel de leur état de santé par le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier. Au moment du recrutement, c'est une visite d'information et de prévention. Par la suite, la périodicité du suivi varie selon les travailleurs et l'environnement de travail et est fixée par le médecin du travail (au maximum tous les cinq ans). Il en résulte que la visite d'embauche systématique et les visites tous les deux ans ne sont plus requises, à l'exception des salariés exposés à des risques particuliers (exposition à l'amiante, aux rayonnements ionisants ou par exemple à des risques de chute d'échafaudage). Ces derniers bénéficient seuls d'un examen médical d'aptitude à l'embauche, effectué par le médecin du travail et ensuite, d'un suivi individuel renforcé (au maximum tous les quatre ans). Le suivi est également spécifique et adapté pour les travailleurs handicapés ; s'agissant des travailleurs de nuit, le suivi individuel doit être régulier ; ces travailleurs bénéficieront d'une visite par le médecin du travail au maximum tous les trois ans. Gageons que ce renforcement de la marge de manœuvre du médecin du travail dans l'appréciation et l'organisation du suivi en santé au travail des salariés permettra utilement de consolider le rôle exclusivement préventif du praticien, en le soulageant de formalités qui visaient d'abord un objectif de contrôle et de sélection de la main d'œuvre³⁷.

II.2/ Les représentants du personnel

Les représentants du personnel sont un autre acteur de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise³⁸. Si le comité d'entreprise contrôle le recours et

36 Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO 9 août 2016. V. not. : F. Meyer, La loi Travail : aspects concernant la médecine du travail, RDT 2016, p 821.

37 S. Fantoni, F. Héas, P.Y. Verkindt, La santé au travail après la loi du 8 août 2016, Droit social 2016, p 921.

38 F. Héas, Les représentants du personnel et la question de la santé au travail, *Semaine sociale Lamy 2004*, n° 1196, p 5.

l'organisation par l'employeur du service de santé au travail³⁹ ou que les délégués du personnel peuvent, dans le cadre de leurs missions de suppléance, intervenir à défaut de CHSCT dans l'entreprise⁴⁰, c'est principalement ce dernier comité qui concourt à l'anticipation des risques en matière de santé au travail⁴¹.

La mission générale du CHSCT est en effet de veiller à la prévention⁴², à la protection de la santé (physique et mentale) et de la sécurité des travailleurs, à l'amélioration des conditions de travail et au respect des réglementations (Art. L. 4612-1 C. trav.). C'est pourquoi il peut être saisi, sur toutes ces questions, par l'employeur, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel. De ce point de vue, sa mission est générale.

Le CHSCT est à cet égard un organe de conseil, ce qui renforce incontestablement sa fonction préventive. L'employeur doit impérativement le consulter avant toute modification des conditions de santé ou de sécurité ou intéressant les conditions de travail (Art. L. 4612-8-1 C. trav.). Le Code du travail vise l'« aménagement important » et la « transformation importante », mais l'approche est large : transformation des postes de travail, changement de produit, modification des cadences ou des normes de productivité, etc. La consultation est également obligatoire à propos du règlement intérieur, de l'introduction de nouvelles technologies et concernant les mutations technologiques ou certaines catégories de travailleurs (remise au travail des salariés victimes d'accidents du travail, des travailleurs handicapés, des invalides de guerre ou des invalides civils).

L'employeur doit annuellement communiquer au CHSCT un rapport écrit sur la situation générale de l'établissement en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (bilan et perspectives) et intégrant la problématique de la pénibilité (Art. L. 4612-16 C. trav.). Le CHSCT émet un avis sur ce rapport, les deux étant transmis au comité d'entreprise et le procès-verbal de la réunion devant être communiqué pour toute demande de marché public ou d'aide quelconque par l'employeur. Là encore, la transmission d'informations en matière de santé au travail aux représentants du personnel concourt à faciliter la connaissance et par conséquent, l'anticipation des risques professionnels.

Pareillement, le CHSCT est un organe de contrôle sur le plan de l'organisation de la sécurité dans l'entreprise : analyse des risques professionnels, inspections visant à vérifier le respect des réglementations, enquête en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, échange avec l'inspecteur du travail en cas de visite de celui-ci. Le CHSCT assume ainsi un rôle en matière de prévention des risques professionnels dans l'établissement, dont il assure la promotion : il lui est ainsi possible de susciter « toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective » (Art. L. 4612-3 C. trav.).


La fonction préventive et générale du CHSCT est renforcée par le fait qu'il peut exercer ses attributions au bénéfice de tous les travailleurs amenés à intervenir dans l'établissement, y compris ceux mis à disposition par une entreprise extérieure (Art. L. 4612-1 C. trav.). À cet égard et plus largement, la chambre sociale de la Cour de cassation a récemment précisé que la compétence du comité est susceptible de concerner « toute personne placée à quelque

39 Art. L. 4622-12 ou L. 4623-4 C. trav.

40 Art. L. 2323-16 C. trav.

41 G. LOISEAU, L. PÉCAUT-RIVOLIER et P.Y. VERKINDT, Le guide du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, Paris, Dalloz, 2015, 477 p.

42 Curieusement, la loi ne le prévoit expressément que depuis 2016.



titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur » : « en matière de prévention des risques professionnels », le CHSCT peut donc agir contre l'employeur dont il relève, mais également contre tout autre employeur de salariés intervenant dans l'entreprise⁴³. Dans le même sens, le CHSCT peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin, dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières » (Art. L. 4612-6 C. trav.).

En entreprise, les acteurs de la santé au travail sont donc nombreux et diversifiés. Certes, l'employeur doit assumer un rôle de tout premier ordre en matière de prévention des risques professionnels. Pour autant, d'autres protagonistes interviennent, afin que la thématique de la santé au travail soit bien abordée et traitée de manière conjointe et transversale. Or, le droit positif du travail se fonde d'abord sur une approche segmentée des attributions de ces différents acteurs (à l'exception de l'employeur), nous pensons que la reconnaissance d'une compétence générale du médecin du travail et des représentants du personnel en la matière, pourrait notablement permettre une simplification de cette branche du droit.

⁴³ Cass. soc. 7 décembre 2016, n° 15-16769 (à paraître au *Bull. civ.*).