

Guide
C.H.S.C.T.
Santé au travail



CONFÉDÉRATION FORCE OUVRIÈRE
Secteur Protection Sociale

LE C.H.S.C.T.

(Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)

LE C.H.S.C.T.

Partie 1 : Champ d'application

Chapitre 1 : La mise en place

Chapitre 2 : Entreprises assujetties

Chapitre 3 : Conditions d'effectif

Section 1 : Calcul des effectifs

Section 2 : Absence de CHSCT dans les établissements de plus de 50 salariés

Section 3 : Etablissements de moins de 50 salariés

Section 4 : Création de CHSCT sur décision de l'inspecteur du travail

Section 5 : Regroupement de petites entreprises en comité interentreprises

Section 6 : Etablissement de 500 salariés et plus

Section 7 : Exploitations et entreprises agricoles

Section 8 : Entreprises de bâtiment et de travaux publics

Partie 2 : Composition du CHSCT

Chapitre 1 : Les membres avec voix délibérative

Section 1 : Le président

Section 2 : La délégation salariale

Section 3 : Le secrétariat

Chapitre 2 : Les membres avec voix consultative

Section 1 : Les autres membres

Section 2 : Les représentants syndicaux

Partie 3 : Désignation des membres du CHSCT

Chapitre 1 : La candidature

Section 1 : Les candidats

Section 2 : Durée du mandat et cessation de fonction représentative

Section 3 : Le dépôt des candidatures

Chapitre 2 : Composition du collège désignatif

Section 1 : Cumul des mandats de représentant du personnel au comité d'entreprise et de délégué du personnel

Section 2 : Délimitation des établissements de l'entreprise différente selon l'institution représentative

Section 3 : Absence de l'une des institutions représentatives

Section 4 : Existence d'une délégation unique du personnel

Section 5 : Titulaires et suppléants

Section 6 : Collège unique de désignation

Chapitre 3 : Mode de désignation des membres du CHSCT

Section 1 : Réunion du collège désignatif

Section 2 : Nécessité d'un vote

Section 3 : Mode de scrutin

Section 4 : Attribution des sièges réservés à l'encadrement

Section 5 : Dérogation

Section 6 : Publicité de la désignation

Section 7 : Contentieux de la désignation

Section 8 : Autres contentieux

Partie 4 : Missions du CHSCT

Chapitre 1 : Mission d'études

Section 1 : Etudes

Section 2 : Propositions

Chapitre 2 : Rôle de contrôle et de surveillance

Section 1 : Inspections

Section 2 : Enquêtes du CHSCT

Section 3 : Expertises

Section 4 : Droit d'alerte

Chapitre 3 : Réglementation particulière concernant les établissements Seveso 2

Section 1 : Cadre d'application

Section 2 : Constitution du CHSCT

Section 3 : Renforcement du rôle et des moyens du CHSCT

Section 4 : Comité interentreprises

Partie 5 : Fondement et rôle du CHSCT

Chapitre 1 : Capacité juridique du CHSCT

Section 1 : Capacité juridique

Section 2 : Possibilité d'ester en justice

Section 3 : Représentation du CHSCT

Chapitre 2 : Moyens de fonctionnement

Section 1 : Absence de budget de fonctionnement

Section 2 : Dépenses du CHSCT

Section 3 : Moyens en personnes

Chapitre 3 : Réunions du CHSCT

Section 1 : Types de réunions

Section 2 : Convocation aux réunions

Section 3 : Ordre du jour

Section 4 : Délibérations

Section 5 : Procès verbaux

Chapitre 4 : Information du CHSCT

Section 1 : Obligation générale de l'employeur

Section 2 : Documents à disposition

Chapitre 5 : Consultations du CHSCT

Section 1 : Obligation de consultation

Section 2 : Rapport et programme annuels

Section 3 : Règlement intérieur

Section 4 : Aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail

Section 5 : Plan d'adaptation prévu en cas de projet de mutations technologiques importantes et rapides

Section 6 : Installations classées

Section 7 : Emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés

Section 8 : Formation des salariés à la sécurité

Section 9 : Aménagement des espaces fumeurs

Section 10 : Activités physiques à finalité professionnelle

Section 11 : Consultations diverses

Chapitre 6 : Règlement intérieur du CHSCT

Section 1 : Elaboration du règlement intérieur

Section 2 : Contenu du règlement intérieur

Chapitre 7 : Heures de délégation

Section 1 : Principe

Section 2 : Seuil d'effectif

Section 3 : Liberté de déplacement

Section 4 : Répartition du crédit d'heures

Section 5 : Utilisation du crédit d'heures

Section 6 : Paiement des heures de délégation

Section 7 : Crédit d'heures et réduction du temps de travail

Chapitre 8 : Formation des représentants du personnel

Section 1 : Droit au congé de formation

Section 2 : Prise en charge par l'employeur

Section 3 : Modalités d'octroi du congé

Section 4 : Contenu de la formation

Section 5 : Attestation de formation

Section 6 : Organismes habilités

Section 7 : Couverture des accidents

Chapitre 9 : Obligation de discrétion et de secret

Section 1 : Obligation de discrétion

Section 2 : Obligation de secret professionnel et de discrétion

Partie 6 : Protection des représentants du personnel au CHSCT

Chapitre 1 : Champ d'application de la protection

Section 1 : Membre bénéficiant de la protection

Section 2 : Durée de la protection supérieure à la durée du mandat

Section 3 : Exclusions de la protection pour certains salariés

Chapitre 2 : Circonstances faisant intervenir la protection

Section 1 : Licenciement individuel pour un motif personnel : faute, maladie, inaptitude et autres motifs

Section 2 : Modification du contrat de travail

Section 3 : Licenciement pour motif économique

Section 4 : Modification dans la situation juridique de l'employeur

Section 5 : Transfert partiel d'entreprise ou d'établissement

Section 6 : Redressement ou liquidation judiciaire

Section 7 : Cession totale ou partielle de l'entreprise

Section 8 : Refus de mise en chômage partiel

Section 9 : Mise à la retraite

Section 10 : Fin de contrat à durée déterminée

Section 11 : Départ négocié et transaction

Section 12 : Résiliation judiciaire du contrat et prise d'acte

Section 13 : Rupture au cours de la période d'essai

Chapitre 3 : Procédures de licenciement

Section 1 : Procédure spéciale de licenciement et procédure de droit commun

Section 2 : Etapes de la procédure

Chapitre 4 : Rôle de l'administration

Section 1 : Enquête contradictoire

Section 2 : Réponse de l'administration

Section 3 : Etendue du contrôle

Section 4 : Contrôle relatif à la procédure de consultation préalable

Section 5 : Contrôle de l'absence de discrimination

Section 6 : Contrôle portant sur l'analyse des faits fautifs

Section 7 : Contrôle des licenciements sans faute

Section 8 : Refus d'autorisation pour un motif d'intérêt général

Chapitre 4 : Contentieux des licenciements de membres du CHSCT

Chapitre 5 : Les voies de recours devant l'ordre administratif

Section 1 : Recours gracieux

Section 2 : Recours hiérarchiques

Section 3 : Recours contentieux

Chapitre 6 : Conséquences de l'annulation de l'autorisation de licenciement

Section 1 : Droit à réintégration

Section 2 : Demande du salarié

Section 3 : Obligation de réintégration dans l'emploi occupé

Section 4 : Réintégration dans ses fonctions représentatives

Section 5 : Réintégration faisant suite au changement d'employeur

Section 6 : Refus de réintégration par le salarié

Section 7 : Indemnisation du salarié réintégré

Section 8 : Indemnisation du salarié non réintégré

Section 9 : Indemnisation fondée sur la responsabilité de l'Etat

Chapitre 7 : Conséquences de la rupture sans autorisation préalable de licenciement

Section 1 : Nullité du licenciement et droit à réintégration

Section 2 : Indemnisation

Section 3 : Sanction pénale : délit d'entrave

Le salarié, un acteur de la prévention en entreprise

Partie 1 : L'obligation de sécurité du salarié

Chapitre 1 : Origine et contenu de l'obligation de sécurité du salarié

Chapitre 2 : Difficultés tenant à l'interprétation du texte

Section 1 : Cas des entreprises non soumises à l'obligation d'établir un règlement intérieur

Section 2 : Etendue de l'obligation de sécurité

Section 3 : Caractère des instructions de sécurité figurant dans le règlement intérieur

Section 4 : Articulation entre l'obligation du salarié de veiller à sa propre sécurité et l'obligation de veiller à la sécurité d'autrui

Section 5 : Responsabilité du salarié

Chapitre 3 : Effets sur la responsabilité de l'employeur

Section 1 : Maintien du principe de la responsabilité de l'employeur

Section 2 : Notion de responsabilité visée à l'article L. 230-4 du Code du travail

Chapitre 4 : Portée de l'obligation de sécurité du salarié

Chapitre 5 : Droit de réquisition

Section 1 : Mise en œuvre

Section 2 : Portée

Partie 2 : Droit d'alerte et droit de retrait

Chapitre 1 : Droit de retrait

Section 1 : Notion de droit de retrait

Section 2 : Danger grave et imminent

Section 3 : Le motif raisonnable

Section 4 : Nature juridique du retrait : un droit ou une obligation ?

Section 5 : Absence de risque pour autrui

Section 6 : Conséquence de la mise en œuvre du retrait

Chapitre 2 : Droit d'alerte

Section 1 : Définition du droit d'alerte

Section 2 : Nature juridique de l'alerte

Section 3 : Conditions de forme

Section 4 : Eviction des salariés par l'employeur

La médecine du travail

Partie 1 : Les services de santé au travail

Chapitre 1 : Champ d'application

Section 1 : Principe de base

Section 2 : Cas particuliers

Chapitre 2 : Organisation

Section 1 : Calcul du temps médical

Section 2 : Critères de mise en place du service médical

Section 3 : Rôle du comité d'entreprise en cas de choix

Section 4 : Réduction des effectifs

Section 5 : Commission médico-technique

Chapitre 3 : Service médical d'entreprise ou d'établissement

Section 1 : Création d'un service médical d'entreprise

Section 2 : Gestion du service

Section 3 : Contrôle du comité d'entreprise

Section 4 : Service médical interétablissements

Chapitre 4 : Service médical interentreprises

Section 1 : Structure juridique

Section 2 : Gestion du service interentreprises

Section 3 : Consultation du comité d'entreprise sur l'adhésion à un service interentreprises

Section 4 : Document d'adhésion au service de santé au travail

Section 5 : Rupture d'adhésion

Section 6 : Gestion paritaire du service interentreprises

Section 7 : Organisation en secteurs médicaux

Section 8 : Approbation et agrément du service interentreprises

Section 9 : Commission consultative paritaire

Section 10 : Contrôle du comité interentreprises

Section 11 : Objet du contrôle

Chapitre 5 : Organisation matérielle des services de santé au travail

Section 1 : Les locaux

Section 2 : Organisation en personnel médical

Chapitre 6 : Rapport annuel et financier du service de santé au travail

Section 1 : Auteurs et destinataires du rapport

Section 2 : Contenu

Section 3 : Rapport comptable

Chapitre 7 : Contrôle et suivi de l'administration du travail

Section 1 : Instances administratives de contrôle

Section 2 : Instances d'orientation

Partie 2 : Statut du médecin du travail

Chapitre 1 : Le statut du médecin du travail

Section 1 : Qualification professionnelle

Section 2 : Incompatibilités professionnelles

Section 3 : Temps consacré à la médecine du travail par le médecin

Section 4 : Répartition des affectations en cas de pluralité de médecins

Section 5 : Contrat de travail écrit

Section 6 : Convention collective

Section 7 : Calcul du salaire

Section 8 : Indépendance technique

Section 9 : Nomination du médecin

Section 10 : Mutation

Section 11 : Licenciement

Section 12 : Procédure en l'absence de CE ou de commission de contrôle

Section 13 : Combinaison de la procédure spécifique et de la procédure de droit commun

Section 14 : Motifs du licenciement

Section 15 : Conséquence d'une procédure irrégulière

Section 16 : Autres cas de rupture

Section 17 : Remplacement du médecin du travail

Chapitre 2 : Missions des services de santé au travail

Section 1 : Rôle médical

Section 2 : Actions sur le milieu de travail

Section 3 : Rôle d'organisation des services de santé au travail et tenue des documents médicaux

Section 4 : La tenue du dossier médical

Accidents du travail – Maladies professionnelles

Partie 1 : Définitions

Partie 2: Les incidences des accidents du travail et des maladies professionnelles sur le contrat de travail de la victime

Chapitre 1 : La suspension du contrat de travail

Chapitre 2 : L'assimilation à du travail effectif

Chapitre 3 : La protection de l'emploi

Section 1 : L'interdiction de licencier

Section 2 : Nullité du licenciement

Section 3 : Contrat à durée déterminée

Partie 3 : La reprise du travail : Aptitude – Inaptitude

Chapitre 1 : La visite médicale de reprise

Chapitre 2 : Date de la visite

Chapitre 3 : Aptitude du salarié

Chapitre 4 : Constat de l'inaptitude

Section 1 : Le reclassement du salarié inapte

Section 2 : La consultation des délégués du personnel

Section 3 : Le refus des propositions de reclassement par le salarié déclaré inapte

Section 4 : Le licenciement en cas d'impossibilité de reclassement

Section 5 : Reprise du versement du salaire

La maladie

Partie 1 : Les obligations du salarié malade

Chapitre 1 : Justification de l'absence

Chapitre 2 : L'obligation de loyauté

Section 1 : S'abstenir de travailler

Section 2 : Fournir les documents et informations indispensables à l'entreprise

Partie 2 : La contre-visite médicale

Chapitre 1 : L'organisation du contrôle

Chapitre 2 : Les conséquences de la contre-visite

Chapitre 3 : L'absence ou le refus du salarié de se soumettre au contrôle

Chapitre 4 : La contestation de l'avis du médecin contrôleur

Partie 3 : Maintien du salaire pendant la maladie

Chapitre 1 : Les conditions d'indemnisation

Chapitre 2 : Montant et durée de l'indemnisation

Chapitre 3 : La déduction des indemnités journalières

Chapitre 4 : Déduction des indemnités versées par un régime de prévoyance

Chapitre 5 : La subrogation

Partie 4 : Les effets de la maladie sur le contrat de travail

Chapitre 1 : Les effets sur l'exécution du contrat de travail

Section 1 : La non assimilation à du travail effectif

Section 2 : Lors de la période d'essai

Section 3 : L'incidence de la maladie sur les primes

Section 4 : Incidence de la maladie sur l'intéressement et la participation

Section 5 : L'incidence sur les frais de transport en région parisienne

Section 6 : L'incidence de la maladie sur le terme du CDD

Section 7 : Autorisation d'absence pour maladie de longue durée

Chapitre 2 : La rupture du contrat

Section 1 : Le licenciement pour un motif étranger à la maladie

Section 2 : L'incidence de la maladie sur la procédure

Section 3 : L'incidence de la maladie sur le préavis

Section 4 : Le licenciement fondé sur l'état de santé

Chapitre3 : L'incidence des absences répétées ou prolongées pour maladie

Section 1 : Le licenciement pour absences répétées ou absence prolongée

Section 2 : La perturbation et la nécessité d'un remplacement définitif

Section 3 : La garantie d'emploi conventionnelle

Section 4 : Garantie de ressources

Les prestations de la sécurité sociale en matière de maladies, accidents du travail, maladies professionnelles

Partie 1 : Maladie

Chapitre 1 : Les règles d'indemnisation

- Section 1 : Arrêt de travail
- Section 2 : Les obligations du malade
- Section 3 : La durée d'attribution des indemnités journalières
- Section 4 : La maladie de longue durée
- Section 5 : Le mi-temps thérapeutique

Chapitre 2 : L'indemnisation

- Section 1 : Le montant de l'indemnité journalière
- Section 2 : Montant minimum et maximum des indemnités journalières
- Section 3 : L'indemnité journalière majorée
- Section 4 : La revalorisation de l'indemnité journalière
- Section 5 : Le cumul

Partie 2 : Accidents du travail et maladies professionnelles

Chapitre 1 : Instruction par la caisse primaire d'assurance maladie

- Section 1 : La procédure
- Section 2 : Expertise
- Section 3 : Autopsie
- Section 4 : Reconnaissance d'une maladie professionnelle sur expertise individuelle

Chapitre 2 : Contestation du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie

Chapitre 3 : Les prestations en nature

- Section 1 : Les frais de santé
- Section 2 : Prothèses et appareillages
- Section 3 : Réadaptation fonctionnelle
- Section 4 : Rééducation professionnelle
- Section 5 : Reclassement

Chapitre 4 : Les indemnités journalières

- Section 1 : Les conditions d'attribution
- Section 2 : Le calcul de l'indemnité

Chapitre 5 : La rechute

- Section 1 : Lien de causalité

- Section 2 : Calcul de l'indemnité
- Section 3 : Montant de l'indemnité
- Section 4 : Point de départ de l'indemnité

Chapitre 6 : Maintien du salaire

Chapitre 7 : Les rentes d'incapacité permanente

- Section 1 : Les conditions d'attribution
- Section 2 : Taux d'incapacité permanente
- Section 3 : Calcul du taux d'incapacité permanente en cas d'accidents successifs
- Section 4 : Calcul de la rente
- Section 5 : Salaire annuel de base
- Section 6 : Revalorisation des rentes
- Section 7 : Paiement des rentes
- Section 8 : Régime fiscal
- Section 9 : Révision
- Section 10 : Conversion en capital
- Section 11 : Réversion au conjoint

Partie 3 : Accidents mortels

Chapitre 1 : Frais funéraires et de transport du corps

Chapitre 2 : Rentes d'ayants droit

- Section 1 : Conjoint survivant
- Section 2 : Conjoint divorcé ou séparé de corps
- Section 3 : Les enfants
- Section 4 : Les ascendants
- Section 5 : Mode de calcul des rentes

Partie 4 : Incidences d'une faute sur les droits de la victime

Chapitre 1 : La faute intentionnelle

Chapitre 2 : Faute inexcusable de l'employeur

- Section 1 : Conscience du danger
- Section 2 : L'absence de mise en place par l'employeur des mesures nécessaires pour prévenir l'accident
- Section 3 : La preuve de la faute inexcusable
- Section 4 : Risque signalé à l'employeur
- Section 5 : L'absence de formation à la sécurité

Chapitre 3 : Les effets de la faute inexcusable

- Section 1 : L'incidence financière

Section 2 : Cotisation supplémentaire

Section 3 : La majoration des rentes

Section 4 : La réparation des autres préjudices

Section 5 : L'assurance contre la faute inexcusable

Chapitre 4 : Faute inexcusable de la victime

Chapitre 5 : La faute d'un tiers

Section 1 : La responsabilité de droit commun

Section 2 : Recours de la victime ou de ses ayants droit

Section 3 : Recours des caisses

Section 4 : Recours de l'employeur

Chapitre 6 : L'accident de la circulation ayant le caractère d'accident du travail

Partie 5 : Les contentieux

Chapitre 1 : Contentieux technique de la Sécurité Sociale

Section 1 : Incapacité, inaptitude

Section 2 : Tarification, cotisations supplémentaires, ristournes

Chapitre 2 : Contentieux général

Amiante

Partie 1 : Caractéristiques et utilisation de l'amiante

Chapitre 1 : Les caractéristiques de l'amiante

Chapitre 2 : L'amiante : pour quelle utilisation ?

Chapitre 3 : Comment s'en débarrasser

Section 1 : Valeurs limites d'exposition

Section 2 : Protection de la population

Section 3 : Protection de l'environnement

Section 4 : Le désamiantage

Partie 2 : L'amiante à travers l'histoire

Chapitre 1 : L'amiante : plus d'un siècle de souffrance et de malveillance

Chapitre 2 : Historique des principales décisions de justice

Chapitre 3 : Synthèse contemporaine de l'utilisation de l'amiante

Partie 3 : Les pathologies liées à l'amiante : la reconnaissance d'une maladie professionnelle

Chapitre 1 : Les pathologies liées à l'amiante

Section 1 : Les atteintes non-tumorales

Section 2 : les atteintes tumorales

Chapitre 2 : La maladie professionnelle

Section 1 : Présomption d'origine professionnelle pour les maladies limitativement définies par des tableaux

Section 2 : Système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles

Section 3 : Rôle des médecins

Chapitre 3 : La maladie professionnelle dans le contexte de l'amiante

Section 1 : Réouverture des droits des victimes

Section 2 : Guérison et consolidation

Section 3 : Indemnisation de l'incapacité permanente

Chapitre 4 : Schéma : le parcours de la reconnaissance d'une maladie professionnelle

Section 1 : Les symptômes

Section 2 : Consultation médicale

Section 3 : Transmission des conclusions médicales à la CPAM

Section 4 : Instruction du dossier par la CPAM

Section 5 : En cas de rejet de la demande formulée à la Caisse : le recours amiable

Section 6 : Si le recours amiable échoue : Action contentieuse

Partie 4 : L'indemnisation

Chapitre 1 : Le Fonds d'Indemnisation des Victimes de l'Amiante (FIVA)

Section 1 : Qu'est-ce que le FIVA ?

Section 2 : Comment est-il administré ?

Section 3 : Qui compose le Conseil d'administration ?

Section 4 : Comment est financé le FIVA ?

Chapitre 1 : Les bénéficiaires

Section 1 : Qui peut bénéficier du FIVA ?

Section 2 : Qui décide si le dossier est recevable ?

Chapitre 3 : La réparation

Section 1 : Qu'est ce que la réparation intégrale ?

Section 2 : Quels sont les préjudices indemnisés au titre du FIVA ?

Section 3 : Pourquoi le barème n'est-il qu'indicatif ?

Section 4 : Quels sont les deux critères principaux pris en compte dans la construction du barème ?

Section 5 : Quelles sont les modalités de détermination des préjudices patrimoniaux (ou économiques) ?

Section 6 : Quelles sont les modalités de détermination des préjudices extrapatrimoniaux (ou personnels) ?

Section 7 : L'indemnisation peut-elle être révisée ?

Section 8 : Quels sont les principes d'indemnisation des ayants droit en cas de décès de la victime ?

Qui sont les ayants droit ?

Section 9 : Quels sont les préjudices des ayants droit indemnisés par le barème ?

Section 10 : Comment est calculé le préjudice économique des ayants droit ?

Section 11 : Quelles sont les indemnisations concernant le préjudice moral des ayants droit ?

Section 12 : Que se passe-t-il si la victime est décédée et n'a pas été indemnisée par le FIVA ?

Section 13 : A quel moment les demandeurs seront-ils indemnisés ?

Section 14 : Quelle est la procédure d'indemnisation ?

Section 15 : Dans quel délai interviendra l'offre d'indemnisation du Fonds ?

Section 16 : Quand sera indemnisée la victime ?

Section 17 : Quelles sont les voies de recours ?

Partie 5 : La retraite anticipée de l'amiante

Chapitre 1 : Le Fonds de Cessation anticipé d'activité des travailleurs de l'amiante (FCAATA)

Section 1 : Qu'est-ce que le FCAATA ?

Section 2 : Comment le FCAATA est-il administré ?

Section 3 : Comment le FCAATA est-il financé ?

Chapitre 2 : Les bénéficiaires et la procédure

Section 1 : Le dispositif

Section 2 : Conditions à remplir pour indemnisation par le FCAATA

Chapitre 3 : La procédure

Section 1 : Comment demander l'allocation des travailleurs de l'amiante ?

Section 2 : Quel est le montant de l'allocation ?

Section 3 : Le régime social et fiscal de l'allocation

Historique

50 ans après les premières lois sur les conditions de travail, ont été institués les premiers comités de sécurité. Ces comités de sécurité ont été créés par un décret du 4 août 1941, relatif à l'institution des comités de sécurité dans les établissements industriels et commerciaux visés à l'article 65 du Code du travail. Ils sont rendus obligatoires dans les entreprises industrielles comptant plus de 500 salariés et dans les entreprises de travaux publics employant au moins 100 salariés.

En 1947, ces comités voient leur champ de compétence élargi au domaine de l'hygiène, devenant ainsi les comités d'hygiène et de sécurité (Décret du 1 août 1947). Ces nouveaux comités associent pour la première fois les salariés de l'entreprise aux actions de prévention des risques.

Ces nouveaux comités souffraient d'un manque de précision quant à leur composition et leur mission. Deux décrets ont clarifié ces différents points (1 avril 1974 et 20 mars 1979).

Parallèlement, une commission spécialisée du comité d'entreprise - la commission d'amélioration des conditions de travail - est rendue obligatoire dans les établissements industriels de plus de 50 salariés et dans les autres établissements de plus de 300 salariés par la loi du 27 décembre 1973, relative à l'amélioration des conditions de travail. Cette commission a pour mission de rechercher les solutions concernant l'organisation matérielle, l'ambiance et les facteurs physiques de travail.

Ces commissions ont souffert d'un manque d'autonomie et d'un manque de discernement entre leurs attributions et celles des CHS.

La loi AUROUX de 1982 a donné naissance aux Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la forme que nous connaissons actuellement.

La loi du 23 décembre 1982 a opéré une fusion des comités d'hygiène et de sécurité et des commissions d'amélioration des conditions de travail.

Les dispositions de cette loi ont été clarifiées par une loi du 31 décembre 1991 et par un décret du 23 mars 1993.

Partie 1 :

Champ d'application

Chapitre 1

La mise en place

Dès lors qu'un établissement comprend 50 salariés au moins, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué. Ce seuil doit avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

L'établissement constitue donc le niveau de création du comité. Ce choix répond à des considérations précises. Un établissement distinct doit être reconnu dès lors qu'existe une communauté de travail ayant des intérêts propres et que les seuils légaux de reconnaissance juridique sont atteints.

En effet, en raison du caractère spécifique des missions de l'institution, il a paru nécessaire que celle-ci fonctionne au plus près des situations de travail des salariés et que ses membres puissent intervenir à leur égard le plus facilement possible : le critère géographique revêt donc une importance toute particulière pour la définition de l'établissement au sens du CHSCT. Cependant ce critère n'est pas exclusif.

La jurisprudence a, en effet, dégagé un second critère pour définir l'établissement : le degré d'autonomie, qui doit être suffisant pour permettre le traitement des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En tout état de cause, il importe surtout de vérifier que le CHSCT représente bien une communauté géographique et sociale assez homogène pour permettre des contacts faciles entre les membres du comité et les salariés qu'ils représentent.

En outre, il faut savoir que, comme pour les autres institutions représentatives du personnel, la détermination de l'établissement, qui ne relève pas du pouvoir unilatéral de l'employeur, peut résulter d'un accord avec les organisations syndicales (Circ. DRT no 93/15, 25 mars 1993). En pratique, et surtout en l'absence de syndicat, la détermination des établissements distincts résulte d'un assentiment du collège désignatif.

Le contour de l'établissement étant défini en fonction de la finalité de l'institution, il peut y avoir des différences entre le nombre et la définition des établissements distincts pour les délégués du personnel, pour le comité d'établissement et pour le

CHSCT. Réciproquement, le fait d'avoir défini des établissements dotés d'un CHSCT n'est pas un critère pour définir les établissements pour la mise en place de comités d'établissements¹.

Le CHSCT étant institué dans le cadre de l'établissement et, le cas échéant, par secteurs d'activités, l'institution de plusieurs CHSCT implique, sauf pour les établissements de plus de 300 salariés, soit l'existence de plusieurs établissements, soit de secteurs d'activités différents.

Faute de remplir ces conditions, une entreprise de restauration rapide, qui comptait jusqu'alors un CHSCT pour l'ensemble des restaurants, ne pouvait mettre en place des comités dans chacun des restaurants occupant plus de 50 salariés².

Chapitre 2

Entreprises assujetties

Tous les établissements ne sont pas assujettis à l'obligation de création d'un CHSCT, le Code du travail détermine, à l'article L. 231-1, les entreprises qui y sont assujetties :

- les établissements industriels, commerciaux et agricoles et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère coopératif, d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur ;
- les offices publics ou ministériels, professions libérales, sociétés civiles, syndicats professionnels, associations et groupements de quelque nature que ce soit ;
- les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière :

¹ CE, 3 juill. 1996, no 147.771

² Cass. soc., 29 janv. 2003, no 01-60.802 P+B

établissements d'hospitalisation publics mentionnés par la loi n° 70-1318 du 31 décembre 1970 portant réforme hospitalière, hospices publics, maisons de retraite publiques, à l'exclusion de celles qui sont rattachées aux centres communaux d'action sociale de la ville de Paris, établissements relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance, établissements à caractère public pour mineurs inadaptés, à l'exception des établissements nationaux d'enseignement ou d'éducation surveillée dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat ;

- les établissements de soins privés ;
- les établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- les établissements publics déterminés par décrets qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé. Des décret en Conseil d'Etat pourront être pris en vue d'adapter les dispositions du Code du travail aux caractères particuliers de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel éventuellement existants ;
- les ateliers d'établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel en ce qui concerne tant les personnels que les élèves ;
- les entreprises de transport dont les institutions particulières n'ont pas été fixées par voie statutaire (notamment l'ensemble du secteur des transports routiers).

Sont exclues de l'obligation de mise en place d'un CHSCT :

- les mines et carrières et leurs dépendances. En effet, dans ces activités, il existe, de longue date, des « délégués mineurs » dont la mission est de visiter les installations dans le but d'examiner les conditions de sécurité et d'hygiène et d'enquêter en cas d'accident³.

³ C. trav., art. R. 712-1

Chapitre 3

Conditions d'effectif

L'alinéa 1^{er} de l'article L. 236-1 du Code du travail subordonne la constitution d'un CHSCT à une condition d'effectif : un CHSCT **doit** être constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés. Cet effectif doit avoir été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Aucune disposition n'est prévue concernant la disparition de l'institution, qui ne fait l'objet d'aucune décision administrative. Il convient donc de considérer que l'établissement cesse d'être assujéti dès lors que l'effectif est durablement inférieur à 50 salariés, c'est-à-dire que la baisse est constatée au cours de 24 mois, consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Toutefois, pour des raisons pratiques, il paraît souhaitable de laisser l'institution achever son mandat dans le cas où la diminution d'effectif interviendrait avant son terme (Circ. min. n° 93-15, 25 mars 1993, relative à l'application de la loi n° 82-1097, du 23 décembre 1982 modifiée par la loi n° 91-1414, du 31 décembre 1991 et par le décret n° 93-449 du 23 mars 1993).

Section 1

Calcul des effectifs

Les modalités de calcul des effectifs pour la création d'un CHSCT sont définies à l'article L. 620-10 du Code du travail.

Il convient tout d'abord de faire une distinction entre les salariés pris en compte intégralement dans le calcul des effectifs et ceux pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'établissement.

Tout d'abord, les salariés pris en compte intégralement sont :

- les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps plein ;
- les travailleurs à domicile ;
- les travailleurs handicapés employés dans des entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile.

Les salariés comptant dans l'effectif de l'entreprise en fonction de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents sont :

- les salariés sous contrat à durée déterminée ;

- les salariés sous contrat de travail intermittent ;
- les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires⁴ ;

Cependant, lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, les salariés sous contrat à durée déterminée, sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure, ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'effectif.

Dès lors que ces salariés participent au processus de travail de l'entreprise qui les occupent, les travailleurs mis à disposition entrent dans le calcul de l'effectif, peu important qu'ils soient placés sous la subordination de l'entreprise d'accueil⁵.

- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat, sont pris en compte pour un effectif calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle, si elle est inférieure.

Certains salariés sont exclus du calcul de l'effectif durant toute la durée de leur contrat ou pour une partie seulement.

Sont exclus de l'effectif de l'entreprise :

- pour toute la durée de leur contrat :

- les apprentis⁶ ;
- les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'un contrat d'avenir et d'un contrat d'insertion RMA⁷ ;
- les titulaires d'un contrat d'accès à l'emploi⁸ ;

- pour une durée déterminée :

- les titulaires d'un contrat initiative emploi (exclus pendant 2 ans ou pendant toute la durée du contrat à durée déterminée)⁹ ;
- les titulaires d'un contrat de retour à l'emploi (exclus durant 1 an)¹⁰ ;

Ces contrats ont été abrogés par la loi n° 95-881 du 4 août 1995, relative au contrat initiative emploi, mais les conventions en vertu

⁴ Cass. soc., 26 septembre 2002, n° 01-60.676

⁵ Cass. soc., 27 nov. 2001, n° 00-60.252

⁶ C. trav., art. L.117-11-1

⁷ C. trav., art. L.322-4-8

⁸ C. trav., art. L.832-2

⁹ C. trav., art. L.322-4-5

¹⁰ C. trav., L. 322-4-5 ancien

desquelles ces contrats ont été conclus demeurent régies jusqu'à leur terme par les dispositions en vigueur à la date de leur conclusion ;

- les titulaires d'un contrat de formation en alternance – qualification, d'adaptation, orientation- qui ont été abrogés par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 mais qui perdurent jusqu'à leur terme ;
- les titulaires d'un contrat d'adaptation conclu à durée déterminée (jusqu'à expiration du contrat) ou indéterminée (exclus pendant 2 ans)¹¹ ;
- les titulaires d'un contrat pour l'emploi des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (exclus pendant 1 an)¹².

Ces contrats ont été abrogés par la loi n° 95-881 du 4 août 1995, relative au contrat initiative emploi, mais les conventions en vertu desquelles ces contrats ont été conclus demeurent régies jusqu'à leur terme par les dispositions en vigueur à la date de leur conclusion.

- les titulaires d'un contrat d'accès à l'emploi dans les DOM et à Saint Pierre et Miquelon (exclus pendant 2 ans)¹³.

- les salariés qui, du fait d'une longue maladie, ont été absents de l'entreprise au cours de l'année et n'ont perçu pendant cette période aucune rémunération de leur employeur ;

- les salariés détachés, qui sont pris en compte dans l'effectif de l'établissement dans lequel ils sont détachés.

Remarques :

Pour calculer les effectifs des entreprises de travail temporaire, il est tenu compte, d'une part, des travailleurs qui ont été liés à elles pour des contrats de travail temporaire pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

Exemple :

Au cours de l'année 2005, une entreprise a eu recours à :

- 34 salariés en CDI à temps plein dont :

- 1 salarié en longue maladie depuis juillet 2004, mais il ne reçoit plus de rémunération de l'employeur depuis cette date,

¹¹ C. trav., art. L. 981-12

¹² L. n° 95-116, 4 fév. 1995

¹³ L. n° 94-638, 25 juill. 1994

- 1 salarié en longue maladie depuis novembre 2005 et qui ne reçoit plus de rémunération de l'employeur depuis cette date ;
 - 2 salariés détachés de l'établissement depuis avril 2002, dont un est comptabilisé dans l'effectif de l'établissement d'accueil.
- 4 salariés en CDI à temps partiel (50%) ;
 - 4 travailleurs à domicile ;
 - 5 travailleurs handicapés ;
 - 9 salariés sous CDD de 8 mois de décembre 2004 à juillet 2005 ;

- 1 salarié sous CDD de 15 mois de décembre 2004 à février 2006 ;
- 4 intérimaires durant 4 mois de décembre 2004 à mars 2005 ;
- 3 apprentis ;
- 1 titulaire d'un contrat initiative - emploi de 10 mois de janvier à octobre ;
- 3 titulaires d'un contrat d'adaptation de 18 mois depuis juillet 2005.

Calcul de l'effectif :

34	
- 1	le salarié en longue maladie depuis juillet 2004, mais il ne reçoit plus de rémunération de l'employeur depuis cette date ne compte pas dans l'effectif,
- 2/12	le salarié en longue maladie depuis novembre 2005 et qui ne reçoit plus de rémunération de l'employeur depuis cette date compte dans l'effectif sauf pour les mois de novembre et décembre où il n'a plus été rémunéré par l'employeur ;
- 1	le salarié détaché dans un autre établissement où il est comptabilisé dans l'effectif ;
+ 4/0.5	les salariés ne travaillant qu'à mi-temps ne compte chacun que pour le temps travaillé (ici 0.5);
+ 4	les travailleurs à domicile qui compte tous dans l'effectif ;
+ 5	les travailleurs handicapés compte pleinement dans l'effectif ;
+ (9x7)/12	9 salariés en CDD* 7 mois travaillés dans l'établissement (janvier à juillet) / 12 mois ;
+ 1	1 salarié en CDD ayant travaillé toute l'année 2005 ;
+ (4x3)/12	4 intérimaires x 3 mois travaillés dans l'entreprise (janvier à mars) / 12 mois ;
Total : 50,08	donc obligation de mise en place d'un CHSCT

Les 3 apprentis, le titulaire d'un contrat initiative – emploi et les titulaires d'un contrat d'adaptation, ne comptent pas dans l'effectif en vertu des dérogations instaurées par l'Etat.

Même si 61 personnes travaillent ou ont travaillé dans cet établissement seul 50 salariés sont comptabilisés en application du texte de l'article L.620-10 du Code du travail.

A noter :

Il est possible de créer un CHSCT en complément de l'action des délégués mineurs.

- les entreprises de transport par fer, par route, par eau et par air dont les institutions particulières ont été fixées par voie statutaire.

Toutefois, le Code du travail prévoit, à son article L. 231-1-1, la possibilité d'étendre totalement ou partiellement les dispositions relatives aux CHSCT dans ces activités. Plusieurs décrets ont été pris afin de déterminer leurs conditions d'application :

- pour la société nationale des chemins de fer français, il s'agit du décret n° 60-72, du 15 janvier 1960. Il est à noter que la SNCF est assujettie aux règles relatives aux CHSCT par la loi n° 82-1153, du 30 décembre 1982 ;

- pour les chemins de fer secondaires d'intérêt général, les réseaux de voies ferrées d'intérêt local et de tramways, il s'agit du décret n° 60-73, en date du 15 janvier 1960 ;

- pour les entreprises de transports privés, il s'agit du décret n° 62-120, du 27 janvier 1962 ;

- pour les entreprises de transports et de travaux aériens, il s'agit du décret n° 62-197, en date du 19 février 1962 ;

- pour les entreprises de transports publics par route, il s'agit du décret n° 81-208, du 3 mars 1981.

- les administrations et établissements publics de l'Etat et des collectivités territoriales qui ont une institution propre (D. n° 82-453, 28 mai 1982, modifié par D. n° 95-680, 9 mai 1995, relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique et D. n° 85-603, 10 juin 1985, modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale), ainsi que La Poste et France Télécom¹⁴.

¹⁴ D. n° 2004-1247, 22 nov. 2004

Section 2

Absence de CHSCT dans les établissements de plus de 50 salariés

Dans certaines hypothèses, lorsqu'un CHSCT n'a pas pu être mis en place dans ces établissements (faute de candidats, ...), les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres d'un tel comité. Ils ont alors aussi les mêmes obligations que les membres d'un CHSCT¹⁵. Ils doivent être réunis en tant que CHSCT une fois par trimestre, et ils ont droit à toutes les informations, aux documents et au crédit d'heures exigible par les membres des CHSCT¹⁶.

En l'absence de CHSCT dans les établissements de 50 à 124 salariés, le nombre des délégués du personnel est augmenté de la manière suivante :

- établissements de 50 à 99 salariés : 4 délégués (au lieu de 2 dans les établissements de 50 à 74 et de 3 dans les établissements de 25 à 99 salariés) ;
- établissements de 100 à 124 salariés : 5 délégués (au lieu de 4)¹⁷.

Section 3

Etablissements de moins de 50 salariés

Le législateur a souhaité que dans les établissements comprenant moins de 50 salariés les questions concernant l'hygiène et la sécurité ne soient pas ignorées et gardent leur caractère autonome. C'est pourquoi, dans ces « petits établissements », les attributions du CHSCT sont exercées par les délégués du personnel. Ces derniers sont soumis aux mêmes obligations mais ils n'exercent leurs missions que dans le cadre des moyens qui leur sont reconnus de par leur mandat de délégués du personnel¹⁸. Le crédit d'heures de délégation dont ils disposent à ce titre n'est pas augmenté. Ils présentent leurs observations et réclamations relatives à l'hygiène et à la sécurité lors des réunions mensuelles des délégués du personnel avec l'employeur.

¹⁵ C. trav., art. L. 236-1, al. 2 ; C. trav., art. L.422-5, al. 2

¹⁶ C. trav., art. L.236-1, al. 2 ; C. trav., art. L.422-5, al. 2

¹⁷ C. trav., art. R. 423-1

¹⁸ C. trav., art. L.236-1, al. 4 ; C. trav., art. L.422-5, al.2

Section 4

Création de CHSCT sur décision de l'inspecteur du travail

Lorsque le seuil de 50 salariés n'est pas atteint, l'inspecteur du travail peut imposer la mise en place d'un CHSCT lorsque cette mesure paraît nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux¹⁹. La circulaire ministérielle n°93-15 du 25 mars 1993 précise qu'« il doit être motivé (...) par des considérations objectives résultant d'un examen approfondi de la situation de l'établissement en matière de conditions de travail et de risques professionnels. L'inspecteur du travail s'entourera utilement de l'avis des différents partenaires dans l'établissement ».

Cette décision peut intervenir sur la seule initiative de l'inspecteur du travail mais le plus souvent elle sera en pratique prise à la demande d'un ou plusieurs représentants des salariés.

La décision pourra faire l'objet d'une réclamation, à caractère suspensif, portée devant le directeur régional du travail et de l'emploi au plus tard dans les quinze jours suivant la notification de la décision. Le directeur régional dispose alors d'un délai de trois semaines renouvelable une fois pour se prononcer, son silence valant acceptation de la réclamation. La décision du directeur régional peut elle-même faire l'objet d'un recours hiérarchique et contentieux dans les conditions habituelles du droit administratif.

Section 5

Regroupement de petites entreprises en comité interentreprises

L'alinéa 5 de l'article L.236-1 du Code du travail a prévu, par ailleurs, la faculté pour les entreprises de moins de 50 salariés de se regrouper en vue de la constitution d'un comité interentreprises d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il s'agit d'un regroupement, par accord volontaire des entreprises en cause en vue de rechercher des solutions à des situations de risque et de conditions de travail communes. L'article R. 236-4 du Code du travail a prévu que dans cette hypothèse le collège désignatif est composé de l'ensemble des représentants du personnel élus des entreprises concernées (délégués du personnel et, s'ils existent,

membres du comité d'entreprise), sauf dispositions différentes de l'accord lui-même. Il est ainsi laissé aux entreprises concernées une large marge de manœuvre qui leur permet soit de réduire le collège électoral, soit de l'élargir.

Section 6

Etablissement de 500 salariés et plus

Dans les établissements de 500 salariés au moins, il est envisageable de créer plusieurs CHSCT. En effet, l'article L.236-6 du Code du travail dispose que dans ces établissements le comité d'entreprise ou d'établissement détermine, en accord avec l'employeur, le nombre de comités qui doivent être constitués eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail.

Il n'est pas nécessaire, pour la mise en place de plusieurs CHSCT dans un établissement de 500 salariés ou plus, que tous les critères énumérés par la loi soient réunis. En effet, il a été approuvé, par le juge administratif, la création de deux CHSCT dans un établissement de grande taille, et ce alors que la configuration des locaux et les modes d'organisation du travail ne permettaient pas d'individualiser deux situations de risques spécifiques²⁰.

Si plusieurs CHSCT sont institués, le nombre de représentants du personnel dans chacun des comités, ainsi que le montant du crédit d'heures dont ils disposent, est calculé en fonction de l'effectif de salariés relevant de chaque comité. En outre, la création d'une instance de coordination peut se révéler nécessaire mais sa mission devra être précisée afin qu'elle ne se substitue pas aux différents CHSCT.

En cas de désaccord entre le comité et l'employeur sur le nombre de comités à mettre en place, ou les mesures de coordination à adopter, l'inspecteur du travail est compétent, en vertu des articles L.231-5-1 et L. 236-6, al. 2 du Code du travail. Un accord passé avec les organisations syndicales, contre le gré du comité, ne peut valoir détermination du nombre de CHSCT, et n'a pas à être pris en considération par l'inspecteur du travail²¹. Cette décision est susceptible d'une réclamation portée devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les

¹⁹ C. trav., art. L. 236-1, al.3

²⁰ TA Versailles, 6^{ème} ch., 20 fév. 1996, n° 895.315

²¹ T.A. Versailles, 6^{ème} ch., 20 fév. 1996, n° 895.315

conditions de délai et de procédure fixées à l'article L. 231-5-1 du Code du travail, c'est-à-dire dans le délai de 15 jours. Le DRTEFP dispose de 3 semaines pour rendre sa décision, le silence valant acceptation de la réclamation.

Cette réclamation prévue à l'article L.236-6 du Code du travail peut être formulée par le comité d'entreprise ou d'établissement, mais aussi par le chef d'établissement²².

Lorsqu'un accord est conclu entre la direction et le comité d'entreprise et certaines organisations syndicales quant au nombre de CHSCT à constituer, un syndicat non signataire de l'accord peut saisir le tribunal de grande instance pour faire constater l'illégalité de l'accord. En l'absence de décision de l'inspecteur du travail, le juge judiciaire est compétent pour faire respecter les dispositions légales concernant le calcul des effectifs²³.

Dans la décision de la 6^{ème} chambre du tribunal administratif de Versailles, en date du 20 février 1996 (décision précédemment citée), il est également reconnu aux syndicats, habilités à prendre la défense des intérêts collectifs professionnels, le droit de former réclamation et recours hiérarchique contre la décision de l'administration décidant du nombre de CHSCT.

Section 7

Exploitations et entreprises agricoles

L'article 42 de la loi n° 99-574 du 9 juillet 1999 d'orientation agricole crée des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, au niveau départemental, pour les exploitations et entreprises agricoles dépourvues de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de délégués du personnel.

Les exploitations et entreprises visées sont celles qui sont énumérées aux 1°, 2°, 3° et 5° de l'article 1144 du Code rural.

L'article 42 de la loi précitée prévoit notamment que chaque commission départementale comprendra, en nombre égal, des représentants des organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national dans les branches professionnelles concernées, la présidence étant assurée, alternativement par période d'un an, par un représentant des salariés ou un représentant des employeurs. Le temps passé par les membres salariés aux réunions de la commission sera de plein droit considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel. Les intéressés bénéficieront

en outre d'une autorisation d'absence rémunérée pour exercer leurs fonctions, dans la limite de quatre heures par mois.

Les frais de déplacements exposés par les membres de la commission, les salaires maintenus par les employeurs ainsi que les cotisations sociales y afférentes et les indemnités représentatives du temps passé versés aux membres employeurs seront pris en charge par le fonds national de prévention créé en application de l'article 1171 du Code rural.

Les membres salariés de la commission bénéficieront par ailleurs des dispositions de l'article L. 236-11 du Code du travail relatives à la protection contre le licenciement²⁴.

Un décret n° 99-905 du 22 octobre 1999 a déterminé la composition des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture. Ce décret fixe également la durée du mandat des membres des commissions à quatre ans et prévoit les modalités de réunion.

Section 8

Entreprises de bâtiment et de travaux publics

Ce n'est que depuis le 1^{er} juillet 1992 que le secteur du BTP est soumis au droit commun. En effet, des CHSCT doivent être constitués dans les établissements occupant au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. A défaut, les délégués du personnel de ces établissements exercent les attributions dévolues habituellement au CHSCT. Ils ont alors les mêmes missions, les mêmes moyens et sont soumis aux mêmes obligations.

En outre, dans les entreprises employant au moins 50 salariés dans lesquelles aucun établissement n'est tenu de mettre en place un comité, parce qu'il n'atteint pas à lui seul 50 salariés, le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle peut imposer la création d'un comité lorsque cette mesure est nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés. Il peut prendre une telle décision sur proposition de l'inspecteur du travail saisi par le comité d'entreprise ou, en l'absence de celui-ci, par les délégués du personnel.

L'obligation qu'ont les entreprises de ces branches d'adhérer à un organisme professionnel de prévention (l'OPPBT) ne dispense pas de constituer un CHSCT. La présence de cette institution dans l'entreprise permet en revanche de bénéficier d'un taux réduit de cotisation à cet organisme.

²² CE, 25 mai 1994, n° 127.283

²³ CA Paris, 1^{re} ch. A, 3 mai 1988, n° RG 86 16625

²⁴ C. trav., art. L.231-2-1, modifié

Partie 2 :

Composition du CHSCT

Chapitre 1

Les membres avec voix délibérative

Section 1

Le président

Le chef d'établissement ou son représentant assure les fonctions de président du CHSCT.

Si l'entreprise ne comporte qu'un seul établissement, le chef d'entreprise (président du conseil d'administration, PDG ou gérant) est le président du CHSCT.

Si l'entreprise possède plusieurs établissements, le chef d'entreprise désigne les chefs d'établissement qui le représentent localement.

Si le chef d'établissement se fait représenter, le représentant choisi devra être nanti de pouvoirs décisionnels suffisants. En pratique, il pourra s'agir, comme pour le comité d'entreprise ou le comité d'établissement, du directeur des ressources humaines, du responsable des affaires sociales ou du chef du personnel, mais il n'est pas rare, notamment dans les activités de production, que le directeur d'exploitation ou le directeur industriel puisse être président de CHSCT.

Lorsque plusieurs CHSCT ont été mis en place, ils pourront être présidés par les directeurs des secteurs d'activité dans lesquels les CHSCT ont été créés.

Le représentant du chef d'établissement, président du CHSCT est inéligible aux autres instances représentatives du personnel et aux fonctions de conseiller prud'homal salarié.

Le président a voix délibérative, sauf pour les votes concernant le recours à un expert.

Section 2

La délégation salariale

Une délégation salariale est désignée par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel. Ses membres élus, représentant le personnel au CHSCT, ont voix délibérative.

L'article R. 236-1 du Code du travail fixe ainsi le nombre des membres de la délégation salariale :

- jusqu'à 199 salariés : 3 salariés dont 1 agent de maîtrise ou 1 cadre ;
-
- de 200 à 499 salariés : 4 salariés dont 1 agent de maîtrise ou 1 cadre ;
- de 500 à 1499 salariés : 6 salariés dont 2 agents de maîtrise ou cadres ;
- 1500 salariés et plus : 9 salariés dont 3 agents de maîtrise ou cadres.

Un accord collectif ou un usage peut fixer un nombre de délégués plus élevé²⁵.

Lorsque le nombre de représentants du personnel au CHSCT a été augmenté par usage, la dénonciation de l'usage peut être réalisée par l'employeur, à condition de respecter un délai de prévenance, permettant d'éventuelles négociations. La dénonciation n'a pas à être motivée. Néanmoins, s'il apparaît que le motif de la dénonciation est illicite, la dénonciation est nulle.

Ainsi est nulle la dénonciation de l'usage ayant porté à 10 au lieu de 6 le nombre de représentants du personnel au CHSCT, l'employeur ayant procédé à cette dénonciation comme mesure de rétorsion à l'encontre des membres du CHSCT, qui avaient demandé l'application de la réglementation. Une telle dénonciation constituait donc une façon d'entraver l'exercice de la mission du CHSCT, et était en conséquence nulle, étant fondée sur un motif illicite²⁶.

Le nombre de représentants et leur répartition sont fixés pour la durée du mandat. Au cours de celui-ci, un changement de catégorie de personnel n'entraîne pas la perte du mandat de membre du CHSCT²⁷.

Remarques :

Pour l'appréciation de la qualité d'agent de maîtrise ou de cadre, il y a lieu de se référer non pas tant à la dénomination de l'emploi qu'aux fonctions exercées, qui doivent correspondre à un poste de responsabilité et de commandement ou une fonction

²⁵ C. trav., art. L.236-13

²⁶ Cass. soc., 26 nov. 1996, n° 95-60.987

²⁷ circ. DRT n° 93/15, du 25 mars 1993

laissant une marge d'initiative dans la mise en œuvre des techniques et l'organisation du travail²⁸. La Cour de cassation a admis l'intégration dans ce groupe d'un salarié qui « avait une marge d'initiative dans la mise en œuvre des techniques et une réelle responsabilité »²⁹.

La Haute juridiction, dans un arrêt du 25 septembre 2002, a également précisé qu'il ne suffisait pas, pour apprécier la qualité d'agent de maîtrise ou de cadre, de se référer à ce qu'édicte, en la matière, la convention collective applicable. En effet, il appartient aux juges du fond de rechercher parmi le personnel ceux qui, par les fonctions et les pouvoirs qu'ils exercent, ont un degré d'autonomie permettant de les ranger dans la catégorie du personnel de maîtrise³⁰.

Des dérogations à cette répartition entre catégories peuvent être autorisées par l'inspecteur du travail, sur demande faite par les parties autorisées³¹. Elles ne sauraient aboutir à supprimer la représentation de l'une ou de l'autre catégorie de personnel sauf si cela correspond au souci d'éviter qu'un siège soit demeuré vacant, notamment lorsque la carence de candidature a été constatée après une première tentative de désignation par le collège désignatif. Dans cette hypothèse, l'inspecteur du travail peut transférer ce siège à une autre catégorie³².

Pour déroger aux règles déterminant la répartition des représentants du personnel, l'inspecteur du travail peut se fonder sur l'organisation du travail dans l'établissement ou encore l'importance des salariés mis à la disposition par une entreprise extérieure. Ces dérogations ne sont pas fonction des poids respectifs de ces catégories mais en fonction des risques encourus par chaque catégorie du personnel³³.

Lorsque dans un établissement de 500 salariés et plus plusieurs comités sont mis en place, la composition de la délégation salariale dans chaque comité est déterminée sur les mêmes bases³⁴.

De même en est-il dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics appelées à mettre en place un CHSCT³⁵.

Les textes ne prévoient pas la désignation de suppléants. Mais l'article L.236-13 du Code du travail en autorisant l'aménagement par voie d'accord collectif de la composition du CHSCT permet, dans le cadre d'un tel accord, la mise en place de suppléants.

La liste nominative des membres de chaque comité doit être affichée dans les locaux de travail ; elle doit comporter l'indication du lieu de travail habituel des membres³⁶.

Section 3 Le secrétariat

Le CHSCT élit un secrétaire parmi les représentants du personnel³⁷. Il est élu en principe lors de la première réunion de l'instance, par l'ensemble des membres du comité ayant voix délibérative, à la majorité des suffrages valablement exprimés. Il semble que rien ne s'oppose à ce que l'employeur participe au vote pour la désignation du secrétaire s'agissant d'une décision relative au fonctionnement interne du CHSCT. Le secrétaire établit conjointement avec le président l'ordre du jour des réunions. Celui-ci ne peut être modifié unilatéralement par l'employeur. En cas de désaccord entre l'employeur et le secrétaire, la question est tranchée par le comité votant à la majorité des membres présents. Le secrétaire est chargé de dresser les procès-verbaux de toutes les réunions.

Remarques :

Le tribunal d'instance doté d'une compétence d'attribution en matière d'élections professionnelles n'a pas à se faire juge des contestations portant sur l'élection du secrétaire du CHSCT, il appartient au président du tribunal de grande instance d'en connaître³⁸.

²⁸ Cass. soc., 26 nov. 1986, n° 86-60.082

²⁹ Cass. soc., 19 déc. 1990, n° 90-60.367 ; Cass. soc., 26 nov. 2003, n° 02-60.842

³⁰ Cass. soc., 25 sept. 2002, n° 01-60.705

³¹ C. trav., art. R. 236-1

³² Circ. DRT n° 93/5, 25 mars 1993

³³ CAA Bordeaux, 7 avr. 2005, n° 01BX01257

³⁴ C. trav., art. R. 236-2

³⁵ C. trav., art. R. 236-3

³⁶ C. trav., art. R.236-7

³⁷ C. trav., art. L. 236-5

³⁸ Cass. soc., 25 juin 1987, n° 86-60.449

Chapitre 2

Les membres avec voix consultative

Section 1

Les autres membres

Certaines autres personnes peuvent assister aux séances du comité avec voix consultative, compte tenu des fonctions qu'elles exercent dans l'établissement³⁹ :

- Le médecin du travail⁴⁰ ;
- le chef du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail⁴¹.

Ils doivent donc être convoqués aux réunions, avoir connaissance de l'ordre du jour et recevoir les informations destinées au comité. Ils doivent être consultés avant un vote et peuvent exprimer leur opinion en toute liberté⁴².

Le CHSCT peut également faire appel, à titre consultatif et occasionnel, à toute personne de l'établissement ayant une qualification utile⁴³ : infirmière du travail, responsable de la formation, assistante de service social, ingénieur ou technicien, etc.

L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de l'organisme de sécurité sociale, qui doivent être prévenus de toutes les réunions, peuvent également y assister⁴⁴. Ils reçoivent les ordres du jour dans les mêmes conditions que les membres du comité.

Section 2

Les représentants syndicaux

Il est également possible de prévoir par accord la participation de représentants syndicaux mandatés aux réunions du CHSCT. En effet, l'article L. 236-13 du Code du travail autorise l'aménagement, par voie d'accord collectif, de la composition du CHSCT.

³⁹ C. trav., art. L.236-5, al. 2

⁴⁰ C. trav., art. R. 236-6

⁴¹ C. trav., art. R. 236-6

⁴² CA Paris, 18^{ème} ch. C, 25 mars 2004, n° 04/30582

⁴³ C. trav., art. L. 236-5, al.6

⁴⁴ C. trav., art. L. 236-7, al. 6 ; C. trav., art. R. 236-8

L'accord interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail donnait déjà aux organisations syndicales la faculté de désigner un représentant aux séances du CHS dans les établissements de plus de 300 salariés. Un avenant du 16 octobre 1984 a confirmé cette disposition pour les CHSCT : dans tous les établissements de plus de 300 salariés les organisations syndicales signataires peuvent désigner un représentant syndical au CHSCT. Il en est de même pour chaque partie d'établissement correspondant à un CHSCT et occupant plus de 300 salariés.

La Cour de cassation a considéré que cet accord s'applique de plein droit à tous les salariés et syndicats, même non signataires ou non adhérents à l'accord. Ainsi, un employeur lié par cet accord ne peut refuser à une organisation syndicale le bénéfice des dispositions de l'accord sous prétexte qu'elle n'est pas signataire⁴⁵.

L'accord de 1975, qui a été modifié en 1984, a été étendu par arrêté ministériel du 12 janvier 1996.

Remarques :

Rappelons que l'arrêté d'extension a pour effet de rendre obligatoire les dispositions de l'accord pour tous les employeurs compris dans son champ d'application territorial et professionnel et dont les organisations patronales signataires sont représentatives. En revanche, la Cour de cassation a précisé que les branches professionnelles dont les organisations patronales ne sont ni signataires, ni adhérentes ne sont pas concernées par l'accord interprofessionnel conclu par ces organisations nationales ni surtout par les arrêtés ministériels d'extension⁴⁶.

Il faut encore savoir que les représentants syndicaux conventionnels assistent aux réunions avec voix consultative. Le temps passé aux réunions est rémunéré, mais ils ne bénéficient pas de crédits d'heures sauf si des dispositions usuelles ou conventionnelles le prévoient.

En outre, si la loi ouvre droit à la protection spéciale en matière de licenciement aux représentants du personnel institués par voie conventionnelle⁴⁷, la jurisprudence précise que cette extension n'a lieu que dans la mesure où l'accord collectif a instauré une représentation du personnel de même nature que celle instituée par la loi.

Ainsi, le salarié désigné délégué syndical auprès du CHSCT en vertu d'un accord interprofessionnel ne peut bénéficier de la

⁴⁵ Cass. soc., 20 nov. 1991, n° 89-12.787

⁴⁶ Cass. soc., 16 mars 2006, n° 03-16.616

⁴⁷ C. trav., art. L. 436-1

protection spéciale contre le licenciement dont bénéficient les membres du CHSCT⁴⁸.

De même, la violation des dispositions conventionnelles concernant la nomination d'un délégué syndical au CHSCT n'est pas susceptible de sanctions pénales pour délit d'entrave⁴⁹.

A noter encore que les contestations relatives à la désignation d'un représentant syndical conventionnel ne sont régies par aucune disposition du Code du travail. Le contentieux est donc, selon le droit commun, du ressort du tribunal de grande instance, qui est seul compétent⁵⁰.

Remarques :

Le représentant syndical doit appartenir au personnel de l'entreprise. En effet, si les salariés d'entreprises extérieures mis à disposition peuvent, dans certaines conditions, être désignés comme représentants du personnel au CHSCT, la désignation d'un représentant syndical résultant d'un texte conventionnel qui n'a pas prévu une telle extension ne peut porter que sur une personne liée par contrat de travail avec l'entreprise⁵¹.

⁴⁸ Cass. soc., 29 janv. 2003, n° 00-45.961

⁴⁹ Cass. crim., 4 avril 1991, n° 88-42.270

⁵⁰ Cass. soc., 18 juin 1986, n° 85-60.647 ; Cass. soc., 15 oct. 1987, n° 86-60.552

⁵¹ C.A. Paris, 1^{ère} ch. B, 31 mai 1996

Partie 3 :

Désignation des membres du CHSCT

Chapitre 1

La candidature

Section 1

Les candidats

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour être désigné comme représentant du personnel au CHSCT. De même, les organisations syndicales n'ont pas le monopole pour la désignation des membres de la délégation du personnel, les candidatures « sans étiquette » sont autorisées. Toute candidature individuelle constitue alors une liste et le panachage des listes n'est pas admis⁵².

Notons encore que ne peut être désigné comme représentant du personnel le salarié qui assure la présidence du CHSCT, qui a reçu une délégation de pouvoir permanente de l'employeur ou qui est appelé à assurer cette présidence par délégation⁵³.

De plus, un salarié ne peut être membre de plusieurs CHSCT dans une même entreprise⁵⁴.

La circulaire ministérielle no 93-15 du 25 mars 1993 précise, pour sa part, que les critères de désignation des candidats à privilégier sont la bonne connaissance des travaux effectués dans l'entreprise et l'aptitude à l'analyse et à l'étude des problèmes de conditions de travail et de prévention des risques professionnels.

§1 : Travail effectif dans l'établissement

Le salarié doit travailler effectivement dans l'établissement dans lequel le processus de désignation des membres du CHSCT est engagé. Les salariés qui ne sont pas liés directement par un contrat de travail avec l'entreprise, mais qui y exercent leur activité professionnelle de façon quasi-permanente et non occasionnelle sont susceptibles d'être désignés comme représentants du personnel au CHSCT. En effet, la jurisprudence leur reconnaît l'éligibilité comme délégués du personnel, en raison de la finalité de l'institution, et, pour la même raison, il a été admis que la finalité

du CHSCT justifiait que ces salariés, intégrés à la communauté de travail, participent directement à cette institution. Il s'agissait, en l'espèce, de démonstrateurs de grands magasins⁵⁵.

La condition de travail effectif dans l'établissement doit être remplie à la date du scrutin prévu pour la désignation des membres du CHSCT. Une personne dont le contrat de travail est rompu à cette date n'est plus salariée de l'entreprise et ne peut donc plus être désignée⁵⁶. De même, le salarié qui a cessé de travailler pour une entreprise et qui a été mis à la disposition d'une autre société de façon permanente et exclusive ne peut être désigné comme représentant du personnel au CHSCT⁵⁷.

En revanche, la Cour de cassation a admis qu'un salarié mis à la disposition d'un GIE par une société composant ce groupement pouvait être désigné en qualité de membre du CHSCT d'un établissement de cette société. Elle fonde sa solution sur le fait qu'« un GIE (...) ne se substitue pas aux sociétés participantes dans la prise en compte des intérêts de leurs salariés, lesquels demeurent liés à ceux de leur entreprise d'origine »⁵⁸.

Lorsque, au sein d'un même établissement, plusieurs CHSCT, correspondant chacun à un ou plusieurs secteurs d'activité, sont mis en place, tout salarié peut être désigné pour siéger dans l'un quelconque des comités, peu important qu'il ne travaille pas dans le secteur d'activité relevant dudit comité⁵⁹.

Remarques :

La Cour de cassation, dans un arrêt du 7 mai 2002, a pu valider un aménagement conventionnel des conditions de désignation des membres du CHSCT d'établissement. En l'espèce, l'accord conclu pour la société avec l'ensemble des organisations syndicales prévoyait que les membres de chaque CHSCT seraient issus exclusivement du secteur d'activité correspondant. En vertu de cet accord préélectoral, la désignation d'un salarié venant de changer de secteur d'activité avait été annulée par le tribunal d'instance. Décision confirmée par les Hauts magistrats. Rappelons, en effet, qu'en vertu

⁵² Cass. soc., 13 juill. 1993, no 92-60.344

⁵³ Cass. soc., 8 mars 1995, no 94-60.069

⁵⁴ Cass. soc., 28 nov. 2001, no 00-60.359

⁵⁵ Cass. soc., 14 déc. 1999, no 98-60.629, Bull. civ. V, no 486

⁵⁶ Cass. soc., 15 nov. 1995, no 95-60.805

⁵⁷ Cass. soc., 4 juill. 1989, no 88-60.542

⁵⁸ Cass. soc., 31 mai 1994, no 93-60.388

⁵⁹ Cass. soc., 17 avr. 1991, no 90-60.387

de la loi, en cas de pluralité de CHSCT dans un même établissement, les représentants du personnel au CHSCT doivent être salariés de l'établissement. En l'espèce, le fait que l'accord préélectoral impose en plus que les représentants travaillent dans le secteur d'activité concerné est, aux yeux de la chambre sociale, plus favorable pour les salariés qui bénéficient ainsi de représentants plus proches de la réalité. En conséquence, le protocole préélectoral est valide⁶⁰.

§2 : La capacité électorale

Aucune condition de capacité électorale n'est nécessaire pour être membre du CHSCT. Le fait qu'il soit exigé par les textes que les salariés candidats à l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise ou à celle des délégués du personnel⁶¹ n'aient pas fait l'objet des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du Code électoral⁶² ne permet pas d'exiger pareille condition pour la désignation de membres de la délégation du personnel au CHSCT⁶³.

Section 2

Durée du mandat et cessation de fonction représentative

Le mandat est d'une durée de 2 ans, mais cela n'exclut pas la possibilité pour un salarié sous contrat à durée déterminée d'être désigné pour la durée du contrat à courir. Le mandat est renouvelable⁶⁴. Il est cumulable avec un autre mandat de représentant du personnel. La perte de cet autre mandat n'entraîne pas la cessation des fonctions de membre du CHSCT qui se poursuivent jusqu'à leur propre terme⁶⁵.

Bien que les textes relatifs au CHSCT ne précisent pas les cas de cessation de fonctions entraînant la perte du mandat, il paraît possible de se référer à ceux concernant les autres représentants du personnel qui répertorient notamment comme cause de cessation la démission et la résiliation du contrat de travail⁶⁶.

En revanche, la Cour de cassation a précisé que la suspension du contrat de travail pour cause de

maladie n'est pas un cas de cessation des fonctions⁶⁷.

Remarques :

Ce n'est que lorsqu'un siège devient vacant (en cas de démission, départ de l'entreprise, révocation ou décès) et que le mandat qui reste à courir est de plus de trois mois que l'on procède au remplacement d'un membre du CHSCT. Ce remplacement doit avoir lieu au plus tard dans un délai d'un mois. Le collège doit se réunir dans les quinze jours à compter de l'ouverture de la vacance.

Section 3

Le dépôt des candidatures

Aucune formalité de dépôt des candidatures n'est prévue par la loi.

En pratique, un appel à candidatures peut être organisé par exemple par voie d'affichage ou par diffusion d'une note de service à tous les intéressés. Il peut être suggéré que le secrétaire du comité d'entreprise soit chargé par le collège désignatif de l'organiser, de rassembler les candidatures et de les consigner dans un document. Le chef d'entreprise peut être tenu au courant au fur et à mesure des candidatures reçues sans qu'il lui soit possible d'intervenir dans les modalités de désignation.

La Cour de cassation considère en effet qu'il appartient au seul collège désignatif d'arrêter les modalités de la désignation, ce qui exclut en particulier la possibilité pour le chef d'entreprise d'imposer un délai limite pour le dépôt des candidatures⁶⁸.

Chapitre 2

Composition du collège désignatif

Le CHSCT comprend, outre le chef d'établissement ou son représentant, une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel⁶⁹. Les représentants du personnel au sein du CHSCT ne peuvent être désignés que par des représentants du personnel élus car la loi n'a pas prévu de dérogation à cette règle.

⁶⁰ Cass. soc., 7 mai 2002, no 00-60.342

⁶¹ C. trav., art. L. 423-7 ; C. trav., art. L. 433-4

⁶² C. élect., art. L. 5 ; C. élect., art. L. 6

⁶³ Cass. soc., 9 juill. 1996, no 95-60.797

⁶⁴ C. trav., art. R. 236-7

⁶⁵ Cass. soc., 7 févr. 1990, no 89-60.590 ; Cass.

soc., 13 janv. 1999, no 97-60.483

⁶⁶ C. trav., art. L. 423-16 ; C. trav., art. L. 433-12

⁶⁷ Cass. soc., 8 juill. 1998, no 97-60.333

⁶⁸ Cass. soc., 21 nov. 1990, no 89-61.351 ; Cass.

soc., 26 sept. 2002, no 01-60.676

⁶⁹ C. trav., art. L. 236-5

La Cour de cassation a considéré comme illicite un accord collectif prévoyant que les membres du CHSCT seraient désignés par chaque organisation syndicale, et répartis entre ces organisations en fonction de leur représentativité dans l'entreprise⁷⁰.

Section 1

Cumul des mandats de représentant du personnel au comité d'entreprise et de délégué du personnel

Dans l'hypothèse où une même personne détient à la fois un mandat de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise, elle doit indiquer quelle fonction elle entend assumer : membre du comité d'entreprise ou délégué du personnel.

Le délégué suppléant de la fonction que n'aura pas choisie le titulaire prendra part à la désignation du personnel du CHSCT. En cas d'absence du délégué titulaire, les deux suppléants du délégué titulaire prendront part à la désignation. S'il n'existe qu'un seul suppléant pour les deux fonctions distinctes, il ne disposera que d'une voix.

Section 2

Délimitation des établissements de l'entreprise différente selon l'institution représentative

L'entreprise peut avoir plusieurs centres d'activité dont certains sont regroupés en un seul établissement pour la constitution d'un comité d'établissement, tout en étant distincts pour l'élection des délégués du personnel.

Par ailleurs, plusieurs CHSCT peuvent être mis en place dans les établissements de 500 salariés et plus⁷¹.

A un seul comité d'établissement commun vont correspondre des délégués du personnel élus dans chaque centre d'activité et les CHSCT peuvent être mis en place dans un cadre encore différent.

S'agissant des membres du comité d'établissement, il ne peut être opéré de distinction entre ceux qui exercent dans le secteur d'activité considéré et les autres, pour ne considérer comme membres du

collège électoral que les premiers⁷². Tous les membres du comité d'établissement participent donc au collège désignatif.

Dans une affaire concernant un établissement comportant plus de 500 salariés, plusieurs agences avaient désigné un CHSCT par agence, un syndicat avait tenté de faire annuler la désignation de ces CHSCT alléguant que, dans le collège désignatif, on aurait dû s'en tenir aux délégués du personnel de l'agence pour laquelle le CHSCT était désigné. La Cour de cassation a posé qu'en pareille hypothèse les membres de chaque CHSCT doivent être élus par un collège comprenant « chacun des membres du comité d'établissement ainsi que les délégués du personnel de l'établissement correspondant au CHSCT »⁷³.

On aboutit donc à réunir autant de collèges désignatifs que de CHSCT à mettre en place. Chaque collège comprendra les membres du comité d'établissement unique et les délégués du personnel élus dans le cadre du centre d'activité considéré.

Néanmoins, la notion de centre d'activité ne doit pas être comprise de manière restrictive.

Dès lors, dans un établissement de plus de 500 salariés composé de plusieurs agences dotées chacune d'un CHSCT, doivent participer au collège désignatif de chaque CHSCT tous les délégués du personnel élus au niveau de l'établissement et non pas les seuls délégués du personnel de l'agence pour laquelle est désigné le CHSCT : ainsi, même si le CHSCT ne couvre qu'un secteur au sein de l'établissement, la totalité des délégués du personnel doit participer au vote⁷⁴.

Section 3

Absence de l'une des institutions représentatives

L'absence de l'une des institutions ne fait pas obstacle à la réunion du collège qui sera alors valablement constitué par les membres de la seule institution existante. Le fait que le collège, faute de comité d'entreprise, ne soit constitué que des délégués du personnel ne dispense pas ceux-ci de s'efforcer de désigner des représentants au CHSCT. Ce n'est que si une telle désignation se révèle impossible qu'ils assumeront, en tant que délégués du personnel, les missions du CHSCT⁷⁵.

⁷⁰ Cass. soc., 24 juin 1998, no 97-60.631 et no 96-60.449

⁷¹ C. trav., art. L. 236-6

⁷² Cass. soc., 19 oct. 1994, no 93-60.339

⁷³ Cass. soc., 31 janv. 2001, no 99-60.526, Bull. civ. V, no 32

⁷⁴ Cass. soc., 30 mai 2001, no 99-60.674

⁷⁵ C. trav., art. L. 236-1

On peut regretter la stricte interprétation de l'article L. 236-5 du Code du travail donnée par la Cour de cassation qui considère que « l'absence de comité d'entreprise et de délégués du personnel ne permettait pas de procéder à la désignation des membres de la délégation du personnel »⁷⁶. A noter toutefois que l'absence de CHSCT dans une entreprise n'a aucune incidence sur la responsabilité pénale du chef d'entreprise : les pénalités frappant ce dernier en cas d'infractions aux règlements en vigueur ou de manquements à son obligation de sécurité demeurent.

Section 4

Existence d'une délégation unique du personnel

La loi dite « quinquennale » (L. no 93-1313, 20 déc. 1993, relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle) a donné la possibilité aux chefs d'entreprise de moins de 200 salariés de décider, après consultation des représentants du personnel, que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Dans cette hypothèse, la délégation unique constitue le collège chargé de la désignation des membres du CHSCT.

Section 5

Titulaires et suppléants

La circulaire ministérielle no 93-15 du 25 mars 1993 précise que les membres suppléants du comité d'entreprise ou les délégués du personnel suppléants sont convoqués au même titre que les titulaires mais ne prennent pas part à la désignation. La position de la jurisprudence est la même :

« Les suppléants ont pour mission de remplacer les membres titulaires du comité d'entreprise et les délégués du personnel titulaires et ne peuvent donc participer à la désignation des membres de la délégation du personnel au CHSCT que lorsqu'ils y remplacent un titulaire. »⁷⁷.

La convocation des suppléants est une formalité substantielle à défaut de laquelle la désignation est nulle⁷⁸.

⁷⁶ Cass. soc., 21 mai 1986, no 85-60.414

⁷⁷ Cass. soc., 19 nov. 1986, no 86-60.684

⁷⁸ Cass. soc., 17 mars 1998, no 96-60.363

Section 6

Collège unique de désignation

La délégation salariale du CHSCT comprend obligatoirement un ou plusieurs salariés appartenant à la maîtrise ou aux cadres.

On pourrait imaginer une désignation par collège catégoriel dont les membres ne voteraient que pour les candidats inscrits dans leur collège. Cependant la jurisprudence a considéré que l'article L. 236-5 du Code du travail a « institué un collège spécial unique »⁷⁹.

Mais cela n'exclut pas que le collège unique procède à deux votes séparés pour désigner, d'une part, les représentants des cadres et de la maîtrise, et d'autre part, les représentants des autres salariés⁸⁰. Si tel n'est pas le cas, et qu'il est procédé à un vote unique, se pose alors la question de l'attribution du ou des sièges réservés aux cadres et à la maîtrise.

Chapitre 3

Mode de désignation des membres du CHSCT

Section 1

Réunion du collège désignatif

La circulaire ministérielle no 93-15 du 25 mars 1993 souligne que l'initiative de réunir ce collège incombe à l'employeur. Cette obligation s'inscrit dans le cadre de l'obligation générale qu'il a de constituer les institutions représentatives du personnel. L'absence de réunion de ce collège caractériserait le délit d'entrave⁸¹. En pratique, l'employeur est tenu de convoquer nominativement et par écrit l'ensemble des membres appartenant au collège désignatif (titulaire, suppléant, délégué du personnel et comité d'établissement). Cette convocation ne saurait résulter d'une simple annonce faite lors d'une réunion du comité d'entreprise⁸².

⁷⁹ Cass. soc., 10 déc. 1987, no 86-60.488, Bull. civ. V, p. 461 ; Cass. soc., 2 juin 1988, no 87-61.790, Bull. civ. V, p. 223 ; Cass. soc., 14 mars 1989, no 88-60.211, Bull. civ. V, p. 126

⁸⁰ Cass. soc., 17 oct. 1989, no 88-60.781 ; Cass. soc., 30 oct. 2001, no 00-60.230, Bull. civ. v, no 335

⁸¹ C. trav., art. L. 236-5

⁸² Cass. soc., 17 mars 1998, no 96-60.363

De même, si un membre n'a pas été convoqué par l'employeur, la désignation des membres du CHSCT est nulle⁸³.

L'employeur doit convoquer les titulaires et les suppléants même si ces derniers ne participent au vote que lorsqu'ils remplacent un titulaire.

§1 : Rôle de l'employeur

L'employeur doit seulement assurer que le CHSCT va pouvoir être désigné normalement. Il ne doit pas intervenir pour la présentation de tel ou tel candidat, ne peut non plus imposer un délai de dépôt des candidatures⁸⁴.

En outre, la présence de l'employeur lors de la réunion du collège n'est pas prévue. Selon la Haute juridiction, cela ne signifie pas pour autant que cette présence de l'employeur rend le scrutin irrégulier dès lors que sa neutralité ne peut être remise en cause⁸⁵.

En revanche, la Cour de cassation a annulé la désignation des représentants du personnel au CHSCT au motif qu'en l'absence de désignation d'un secrétaire de séance, l'employeur présent avait tenu ce rôle. Sans que soit établi un acte précis de l'employeur pour influencer directement la désignation, sa présence pendant la réunion dans le rôle de secrétaire de séance pouvait être considérée comme une immixtion qui justifiait l'annulation de la désignation⁸⁶.

§2 : Délai de convocation du collège désignatif

L'article R. 236-5 du Code du travail prévoit que le collège désignatif doit être réuni dans un délai de 15 jours à compter de la date d'expiration du mandat du CHSCT mais aucun texte ne fixe de limite de temps à la désignation elle-même, le collège spécial pouvant l'organiser comme il l'entend.

Le délai de 15 jours vaut également lorsqu'un membre du CHSCT cesse ses fonctions et court à partir de l'ouverture de la vacance. Dans cette seconde hypothèse, la loi ajoute que le remplacement du représentant du personnel s'effectue dans le délai d'un mois, pour le mandat restant à courir. Si celui-ci est inférieur à trois mois,

le remplacement n'est pas effectué étant donné la brièveté de la vacance⁸⁷.

On peut se demander pourquoi ce délai d'un mois n'a été imposé que dans l'hypothèse de vacance d'un siège. D'autant que, dans la pratique, qu'il s'agisse du renouvellement du CHSCT dans son ensemble ou du remplacement d'un de ses membres, la désignation est décidée et prend effet dès la réunion du collège désignatif.

Dans le cadre de la mise en place ou du renouvellement du CHSCT, il a sans doute été considéré opportun de ne pas enfermer ses membres dans un délai précis afin de leur laisser le temps d'organiser la nouvelle institution. A l'inverse, le remplacement d'un membre du CHSCT intervenant dans le cadre d'une institution déjà organisée, le délai d'un mois a paru suffisant et permet de ne pas écourter la durée du mandat restant à pourvoir.

Remarques :

Dans un arrêt du 14 janvier 2004, la Cour de cassation a précisé que l'employeur ne peut avancer la date de convocation du collège désignatif. Il doit attendre que les mandats aient pris effectivement fin. L'employeur avait, en l'espèce, convoqué le collège désignatif le 29 mai, alors que les mandats des membres du CHSCT en place venaient à expiration le 3 juin. C'est donc à bon droit que le tribunal d'instance saisi du litige a pu annuler la désignation des nouveaux membres du CHSCT⁸⁸.

§3 : Lieu de réunion du collège désignatif

La Cour de cassation, dans un arrêt du 6 mars 2002, a rappelé que les membres du collège désignatif doivent se réunir en un même lieu et à la même date pour procéder à l'élection de la délégation du CHSCT⁸⁹.

Seul un accord unanime permet de déroger à cette règle électorale⁹⁰.

Section 2 **Nécessité d'un vote**

L'article L. 236-5 du Code du travail prévoit une désignation mais n'exige pas une élection. Néanmoins, pour la Cour de cassation, la

⁸³ Cass. soc., 4 avr. 2001, no 99-60.527

⁸⁴ Cass. soc., 21 nov. 1990, no 89-61.351

⁸⁵ Cass. soc., 17 mars 1998, no 96-60.362

⁸⁶ Cass. soc., 14 mai 1997, no 96-60.175

⁸⁷ C. trav., art. R. 236-7, al. 2

⁸⁸ Cass. soc., 14 janv. 2004, no 02-60.225

⁸⁹ Cass. soc., 6 mars 2002, no 00-60.419

⁹⁰ Cass. soc., 14 janv. 2004, no 02-60.814

désignation ne peut résulter que d'un vote désignatif au scrutin secret sous enveloppe⁹¹.

Dès lors, tout vote nominatif à mains levées est condamné⁹²; de même la Cour de cassation écarte la désignation par cooptation⁹³.

Remarques :

La circulaire du 25 mars 1993 précise que pour que le vote soit valable, il convient que la majorité des membres composant le collège désignatif soit présent.

Section 3 Mode de scrutin

La loi n'impose pas de mode de scrutin particulier. C'est donc au collège de fixer lui-même les modalités de désignation des membres de la délégation du personnel au CHSCT.

Dans tous les cas, cet accord appelle le consentement unanime des membres du collège⁹⁴ et il doit être exprès et non équivoque⁹⁵. De même, en l'absence d'accord unanime entre les membres du collège électoral, le tribunal d'instance ne peut admettre un panachage entre les listes, déclarer des candidats élus au premier tour et ordonner un second tour pour les autres⁹⁶.

A défaut d'accord unanime, la Cour de cassation a posé que le scrutin à adopter est le scrutin de liste à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne⁹⁷. Elle a aussi précisé que devait être écartée l'éventualité d'un second tour⁹⁸.

Plus précisément, cette désignation a alors lieu au scrutin de liste avec représentation proportionnelle et attribution de sièges au quotient électoral d'abord, à la plus forte moyenne ensuite, s'il reste des sièges à pourvoir.

⁹¹ Cass. soc., 10 mai 1994, no 93-60.346 ; Cass. soc., 24 juin 1998, no 97-60.334

⁹² Cass. soc., 25 nov. 1998, no 97-60.781

⁹³ Cass. soc., 4 juill. 1990, no 89-60.158

⁹⁴ Cass. soc., 16 mai 1990, no 89-61.368 ; Cass. soc., 17 mars 2004, no 03-60.122

⁹⁵ Cass. soc., 31 janv. 2001, no 99-60.526, Bull. civ. V, no 32

⁹⁶ Cass. soc., 7 févr. 2005, no 04-60.010

⁹⁷ Cass. soc., 21 janv. 1988, no 86-60.517 ; Cass. soc., 24 juin 1998, no 97-60.305 ; Cass. soc., 17 mars 2004, no 03-60.122

⁹⁸ Cass. soc., 28 févr. 1989, no 88-60.098 ; Cass. soc., 30 oct. 2001, no 00-60.230, Bull. civ. V, no 335 ; Cass. soc., 2 févr. 2005, no 04-60.010

Remarques :

Il est toujours préférable de prévoir un accord préélectoral afin d'éviter les contentieux.

Section 4 Attribution des sièges réservés à l'encadrement

En cas de partage de voix entre plusieurs candidats et s'il n'existe pas d'accord, l'élection est acquise au plus âgé conformément aux principes généraux du droit électoral⁹⁹.

S'il reste un siège à pourvoir en présence de deux listes ayant la même moyenne, il convient de se reporter au nombre de voix obtenues, et, si le nombre de voix est identique, au bénéfice de l'âge¹⁰⁰.

Ce n'est qu'après répartition des sièges entre les listes qu'intervient l'attribution des sièges aux candidats selon la catégorie de personnel à laquelle ils appartiennent¹⁰¹. Il faut donc répartir les sièges entre les listes sans se préoccuper, dans un premier temps, des réservations de sièges pour la maîtrise ou les cadres, puis vérifier que cette répartition a bien permis l'attribution des sièges réservés.

Ainsi, si en vertu des règles électorales, aucun cadre ou agent de maîtrise ne peut être désigné du fait que cette liste n'a pas obtenu un nombre de voix suffisant pour avoir un siège, afin de permettre une représentation de ce collège, il semble qu'il faille lui attribuer d'office un siège, sauf si cette liste n'a obtenu aucune voix¹⁰².

Ceci implique que les candidats élus ne sont pas nécessairement définis par l'ordre dans lequel ils sont présentés sur la liste.

En outre, lorsque le candidat de l'encadrement n'a pas obtenu de voix, l'inspection du travail est fondée à attribuer le siège réservé à un candidat d'une autre catégorie : le siège ne saurait aller à un candidat qui n'a reçu aucun suffrage¹⁰³.

⁹⁹ Cass. soc., 10 juill. 1990, no 89-61.121, Bull. civ. V, no 360

¹⁰⁰ Cass. soc., 25 sept. 2001, no 00-60.169

¹⁰¹ Cass. soc., 8 janv. 1997, no 95-60.864, Bull. civ. V, no 12 ; Cass. soc., 17 mars 2004, no 03-60.122

¹⁰² Cass. soc., 12 nov. 1997, no 96-60.337, Bull. civ. V, no 372

¹⁰³ Cass. soc., 12 nov. 1997, no 96-60.337

Remarques :

Dans un scrutin de liste avec représentation proportionnelle, l'attribution des sièges aux listes en présence précède nécessairement la désignation des élus de chaque liste. Dès lors, l'annulation de la désignation d'un candidat en raison de son inéligibilité ne porte pas atteinte au nombre de sièges obtenus par la liste sur laquelle il figurait et il n'y a pas lieu de procéder à une nouvelle élection des membres du collège lorsque la liste comporte un nombre suffisant de candidats¹⁰⁴.

Section 5 Dérogation

Aux termes de l'article L. 236-13 du Code du travail, les dispositions de l'article L. 236-5 du Code du travail ne font pas obstacle à celles plus favorables concernant le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs des CHSCT qui résultent d'accords collectifs ou d'usage.

Cependant, s'il est admis que par un accord unanime les membres du collège désignatif peuvent décider d'un mode de scrutin autre que celui choisi par la Cour de cassation, il en va différemment pour ce qui est du mode de désignation proprement dit, le vote. Sur ce point en effet, la Cour de cassation considère qu'« aucune disposition légale n'autorise à ce qu'il soit dérogé au mode de désignation des membres de la délégation du personnel au CHSCT, tel que visé par l'article L. 236-5 du Code du travail »¹⁰⁵.

Ainsi, les membres du CHSCT doivent être désignés dans le cadre d'un scrutin secret sans enveloppe. Dès lors, lorsque les élections ont lieu à main levée, les élections doivent être annulées¹⁰⁶. De même, la répartition des sièges entre les représentants de personnel ne doit emporter aucune modification du nombre de sièges revenant à chaque liste¹⁰⁷.

Section 6 Publicité de la désignation

La liste nominative des membres de chaque comité doit être affichée dans les locaux affectés au travail. Elle doit comporter, en outre, les indications relatives à l'emplacement de travail habituel des

¹⁰⁴ Cass. soc., 6 févr. 2002, no 00-60.490

¹⁰⁵ Cass. soc., 10 janv. 1989, no 88-60.331 ; Cass. soc., 10 mai 1994, no 93-60.346

¹⁰⁶ Cass. soc., 25 nov. 1998, no 97-60.781

¹⁰⁷ Cass. soc., 17 sept. 2003, no 02-60.671

membres du comité¹⁰⁸. Il est d'usage courant d'y faire figurer leurs numéros de postes téléphoniques.

L'employeur transmet à l'inspecteur du travail dans un délai de 8 jours le procès-verbal des travaux du collège qui lui est remis dès sa conclusion.

Remarques :

Le seul envoi du procès-verbal par courrier interne ne peut suffire à établir qu'il en a eu connaissance¹⁰⁹.

Section 7 Contentieux de la désignation

La Cour de cassation considère que l'employeur, même avec l'accord des organisations syndicales, ne peut se faire juge de la validité de la désignation¹¹⁰.

§1 : Jurisdiction compétente

Les contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au comité sont de la compétence du tribunal d'instance. Il est saisi par voie de déclaration au secrétariat-greffe.

Que faut-il entendre par « contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au CHSCT » ?

Devant le silence de la loi, l'administration¹¹¹ considère que si le tribunal d'instance a compétence pour statuer sur les contestations relatives à la délégation du personnel (résultat de l'élection ou appartenance à une catégorie), le tribunal de grande instance a compétence pour statuer sur les autres litiges.

En outre, la jurisprudence reconnaît au tribunal d'instance la compétence pour statuer sur la qualité d'établissement distinct¹¹².

§2 : Saisine

Le tribunal d'instance peut être saisi par toutes les parties ayant un intérêt à contester la désignation d'un représentant du personnel au CHSCT. La

¹⁰⁸ C. trav., art. R. 236-7, al. 2

¹⁰⁹ Cass. soc., 11 juin 1996, no 95-60.808, Bull. civ. V, no 235

¹¹⁰ Cass. soc., 12 mars 1991, no 90-60.493

¹¹¹ Circ. min. no 93-15, 25 mars 1993

¹¹² Cass. soc., 20 oct. 1988, no 87-60.285

contestation de la désignation n'est pas réservée aux seuls électeurs ou candidats¹¹³.

L'article R. 236-5-1 du Code du travail fixe les règles de saisine du tribunal d'instance ; elles sont calquées sur le contentieux électoral des autres institutions représentatives du personnel. Le tribunal doit être saisi dans les 15 jours de la désignation par simple déclaration au greffe.

Ce délai de 15 jours court à compter de la désignation¹¹⁴.

Cependant, pour les personnes ne participant pas à la réunion, en l'occurrence, du collège désignatif, le délai court à compter du jour où ils ont eu connaissance de la désignation¹¹⁵.

Pour les salariés, le délai nous semble courir à compter de l'affichage des noms des personnes désignées.

§3 : Procédure

Le tribunal statue en dernier ressort dans les 10 jours sur simple avertissement donné 3 jours à l'avance à toutes les parties intéressées. La décision est notifiée dans les 3 jours par le greffe.

Seul un pourvoi en cassation est ouvert dans un délai de 10 jours¹¹⁶.

La jurisprudence considère en effet que la décision du tribunal ne peut faire l'objet d'aucun autre recours exceptionnel. Ainsi, même si une personne (salariée ou non de l'entreprise) qui n'a été ni partie, ni représentée au jugement y a intérêt, elle ne peut former une tierce opposition contre le jugement rendu. Celle-ci sera irrecevable¹¹⁷.

Le tribunal statue sans frais. En effet, la charge des dépenses afférentes aux mesures d'instruction qui se révèlent indispensables incombe à l'Etat¹¹⁸. Le tribunal d'instance ne peut donc condamner le défendeur aux dépens¹¹⁹.

¹¹³ Cass. soc., 10 oct. 1989, no 88-60.710 ; Cass. soc., 2 mars 1999, no 97-60.736

¹¹⁴ C. trav., art. R. 236-5-1, al. 2 ; Cass. soc., 18 févr. 2004, no 03-60.110

¹¹⁵ Cass. soc., 11 juin 1996, no 95-60.808

¹¹⁶ C. trav., art. R. 236-5-1 ; Cass. soc., 18 déc. 1991, no 90-60.536 ; Cass. soc., 11 oct. 1994, no 93-60.456

¹¹⁷ Cass. soc., 18 déc. 1991, no 90-60.536 ; Cass. soc., 11 oct. 1994, no 93-60.456

¹¹⁸ C. trav., art. L. 236-5

¹¹⁹ Cass. soc., 4 oct. 1994, no 93-60.401

§4 : Sanction pénale

Toute entrave ou tentative d'entrave à la constitution ou à la libre désignation des membres du CHSCT est passible d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros. Les peines sont doublées en cas de récidive¹²⁰.

La même sanction s'applique en cas d'entrave au fonctionnement de cette institution.

Section 8 Autres contentieux

La contestation relative à la désignation des représentants syndicaux conventionnels au CHSCT ne relève pas du tribunal d'instance¹²¹. Une telle contestation relève de la compétence du tribunal de grande instance. Le représentant syndical au CHSCT est en effet institué uniquement par voie conventionnelle et le contentieux de sa désignation n'est pas assimilable à celui de la désignation d'un représentant du personnel prévu par la loi.

De même en est-il de la contestation relative à l'élection du secrétaire du CHSCT¹²².

Dans les établissements occupant au moins 500 salariés, en cas de désaccord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou d'établissement, sur le nombre de CHSCT à instituer, l'inspecteur du travail est habilité à trancher la question. En conséquence, l'éventuel contentieux sur sa décision relève de la compétence des tribunaux administratifs.

La contestation relative à l'administration intérieure de la Banque de France et à ses relations avec son personnel (désignation des représentants du personnel au CHSCT) doit être portée devant la juridiction administrative. Celle-ci est seule compétente pour en connaître en vertu de l'article 30 de la loi no 73-7 du 3 janvier 1973 sur la Banque de France qui déroge à l'alinéa 3 de l'article L. 236-5 du Code du travail¹²³.

¹²⁰ C. trav., art. L. 263-2-2

¹²¹ Cass. soc., 18 juin 1986, no 85-60.647 ; Cass. soc., 18 juin 1986, no 85-60.685

¹²² Cass. soc., 25 juin 1987, no 86-60.449

¹²³ Cass. soc., 9 juill. 1986, no 85-60.728

Partie 4 :

Missions du CHSCT

Les missions qui sont confiées au CHSCT placent cette institution au centre d'un domaine très important : la santé, la sécurité et le bien être des travailleurs dans l'entreprise. La variété des activités des entreprises illustre la variété des problèmes que le CHSCT peut rencontrer dans ce domaine au sein de chaque unité et justifie la présence d'un comité spécifique.

Ses différentes missions sont définies à l'article L. 236-2 du Code du travail. Il a le rôle majeur de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des salariés de l'établissement (entendu largement) ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Cette mission lui est confiée dans le but notamment de contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et de susciter toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective.

Le CHSCT a également pour rôle, non moins important, de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Pour l'accomplissement de ses nombreuses missions, il lui est possible d'effectuer des études dans les domaines de sa compétence, de procéder à des inspections, à des enquêtes et d'avoir recours à un expert si le besoin s'en fait sentir.

Chapitre 1

Mission d'études

Section 1

Etudes

La législation¹²⁴ attribue au CHSCT une mission d'étude : il est chargé de procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il doit procéder également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées des femmes enceintes.

¹²⁴ C. trav., art. L. 236-2, al. 2

Il peut également être saisi d'une demande d'étude par le comité d'entreprise ou d'établissement¹²⁵ et par les délégués du personnel.

Enfin, il a la possibilité de décider lui-même de conduire une étude sur un sujet de sa compétence. Il prend cette décision par délibération à la majorité de ses membres présents.

Pour appréhender la notion de conditions de travail, on se réfère aux dispositions de l'accord-cadre, en date du 17 mars 1975, modifié en 1984 et 1989 passé entre le CNPF (MEDEF), d'une part, et la CGC, la CFTC et la CGT-FO, d'autre part, étendu par arrêté ministériel du 12 janvier 1996, à savoir :

- l'organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches) ;
- l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration) ;
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme en vue notamment de réduire le travail monotone et sous cadence ;
- l'aménagement des lieux de travail et leurs annexes ;
- la durée et les horaires de travail ;
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté).

Cette mission d'analyse revêt une importance particulière car c'est à partir de cette analyse que le chef d'entreprise ou d'établissement établit son programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail¹²⁶. Elle sera menée soit collectivement soit par un ou plusieurs de ses membres¹²⁷.

Pour procéder à une analyse la plus satisfaisante possible, les informations dont il est destinataire doivent lui avoir été transmises et les consultations avoir été effectuées régulièrement. Il peut également aller à la recherche d'autres informations de sa propre initiative. Il peut s'appuyer sur les enseignements tirés des inspections et des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies

¹²⁵ C. trav., art. L. 432-3, al. 3

¹²⁶ C. trav., art. L. 236-4

¹²⁷ C. trav., art. L. 236-2

professionnelles ou à caractère professionnel ou encore sur les résultats de missions particulières qui peuvent être décidées, sur les données contenues dans le rapport écrit présenté chaque année par le chef d'établissement.

Section 2 Propositions

L'alinéa 4 de l'article L. 236-2 du Code du travail dispose que « le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision ». L'alinéa 6 ajoute qu'il peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral¹²⁸.

Le CHSCT peut proposer au chef d'établissement des campagnes de promotion et de prévention, mais la difficulté pour le comité est que l'organisation d'actions de promotion exige du temps et de l'argent. Or le crédit d'heures accordé aux membres du CHSCT n'est pas inépuisable et ils ne disposent légalement d'aucun budget. Il faut donc obtenir un accord de l'employeur sur les moyens à mettre en oeuvre.

Il peut également proposer des actions de prévention consistant, par exemple, en des mesures ponctuelles (action de prévention sur une machine particulière) ou en des moyens humains supplémentaires (rondes de sécurité).

Le refus de l'employeur face à une proposition du CHSCT doit être motivé. L'absence de motivation pourrait constituer une entrave au fonctionnement du comité. Par ailleurs, une succession de refus injustifiés rendrait la position du chef d'entreprise délicate en cas d'accident.

Chapitre 2 Rôle de contrôle et de surveillance

Le CHSCT a pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail¹²⁹. Cette mission générale de surveillance et de contrôle permet une bonne connaissance de l'établissement, et nourrit les avis et propositions

¹²⁸ C. trav., art. L. 236-2, al. 6

¹²⁹ C. trav., art. L. 236-2, al. 1er

que formule le CHSCT. Elle est un facteur indispensable à son efficacité. Elle comporte plusieurs aspects :

- les inspections par des visites systématiques, indépendamment de tout événement particulier ;
- les enquêtes, expertises, et alertes, liées à des circonstances définies.

Section 1 Inspections

§1 : Objet de l'inspection

« Le CHSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission, la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité »¹³⁰.

Le CHSCT procède à l'inspection de l'établissement en vue de s'assurer :

- de l'application des prescriptions législatives et réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité et notamment du respect des prescriptions réglementaires pour les vérifications des machines, installations et appareils qui doivent faire l'objet de vérifications périodiques ;
- du bon entretien et du bon usage des dispositifs de protection.

Au cours de leur visite, les membres du comité rechercheront également sur le terrain l'existence de facteurs d'ambiance nuisibles aux travailleurs aussi bien sur le plan de leur santé physique que mentale (bruit, poussières, chaleur, rayonnements, vibrations, organisation du travail, cadence et rythme de travail, bien être au travail, etc.).

En pratique, il s'agit le plus souvent, au fur et à mesure de l'inspection, de relever les anomalies observées. Les membres chargés de procéder à l'inspection peuvent à cette occasion prendre contact avec les salariés au travail. Toutes les observations sont listées et commentées lors de la réunion ordinaire suivante, à charge pour l'employeur de préciser alors les suites qu'il envisage de donner.

§2 : Organisation des inspections

L'article L. 236-2 du Code du travail précise que « le comité fixe les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches prévues aux alinéas ci-dessus ».

¹³⁰ C. trav., art. L. 236-2

Autrement dit, le CHSCT décide de l'organisation des missions et des membres qui en sont chargés. Les inspections ne sont donc pas obligatoirement collégiales bien que ce soit la pratique la plus courante. Il appartient aux membres du CHSCT de décider de la forme qu'ils entendent donner à celles-ci : collégiales ou individuelles. Le parcours et, le cas échéant, l'objet spécifique de l'inspection doivent également être fixés par les membres du CHSCT. Ces décisions doivent être prises à la majorité des membres présents. Le président peut participer au vote.

La fréquence des inspections doit être au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité, c'est-à-dire au moins trimestrielles. L'inspection doit donc précéder la réunion, soit qu'elle intervienne le jour même ou, de préférence, quelques jours plus tôt de façon que l'employeur puisse prendre connaissance des observations et questions et indiquer lors de la réunion les suites qu'il leur a réservées ou qu'il entend leur donner.

Lorsque l'établissement est étendu, et a fortiori lorsqu'il comporte plusieurs implantations, il est difficile de procéder chaque trimestre à une inspection complète. La solution pratique peut consister alors à définir un calendrier des inspections, de façon à réaliser des inspections efficaces et à visiter périodiquement l'ensemble des installations en augmentant, au besoin, le rythme des visites partielles.

Ces inspections sont suivies d'un compte rendu, qui devra figurer au procès verbal de la réunion suivante.

§3 : Inspection commune des lieux de travail avant l'intervention d'une entreprise extérieure

Les pouvoirs publics ont souhaité renforcer l'organisation de la prévention avant et pendant l'opération pour laquelle est appelée une entreprise extérieure.

a) Inspection commune préalable

L'article R. 237-6 du Code du travail prévoit donc que, préalablement à l'exécution d'une opération, il est procédé à une inspection commune des lieux de travail, des installations et des matériels éventuellement mis à disposition de la ou des entreprises extérieures. Tous les employeurs des entreprises concernées participent à cette inspection. Au cours de celle-ci, l'employeur de l'entreprise utilisatrice délimite le secteur d'intervention des entreprises extérieures,

matérialise les zones de danger et indique les voies de circulation ouvertes au personnel.

Les CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures sont informés de la date de l'inspection préalable par les chefs des entreprises concernées dès qu'ils en ont connaissance et, au plus tard, trois jours avant qu'elle ait lieu. En cas d'urgence, ils sont informés sur le champ¹³¹. L'un des objectifs de cette information est de permettre la participation de représentants du personnel aux visites d'inspection. Ainsi, s'il l'estime nécessaire, le CHSCT de l'entreprise utilisatrice compétent charge un ou plusieurs de ses membres représentants du personnel de participer à l'inspection commune¹³². Si un des membres du CHSCT de l'entreprise extérieure fait partie des salariés intervenant dans l'entreprise utilisatrice, c'est lui qui doit participer à l'inspection. Si un membre du comité d'entreprise ou un délégué du personnel de l'entreprise extérieure est amené à intervenir au sein de l'entreprise utilisatrice, il peut être désigné par le CHSCT pour participer à l'inspection¹³³.

Le ou les membres des CHSCT qui participent à l'inspection commune préalable émettent un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan de prévention écrit, lorsque celui-ci est exigé¹³⁴.

b) Réunion et inspection pendant l'exécution des opérations

Pendant l'exécution des opérations, des inspections et des réunions de coordination peuvent être organisées notamment à la demande motivée de deux représentants du personnel au CHSCT de l'entreprise utilisatrice¹³⁵.

A la demande motivée de deux représentants du personnel au CHSCT de l'entreprise extérieure, le chef de l'entreprise extérieure convie ces entreprises extérieures aux réunions et inspections périodiques. S'il l'estime nécessaire, le CHSCT de l'entreprise extérieure désigne un ou plusieurs de ses membres représentant le personnel pour participer aux réunions et inspections. Si un représentant du personnel au CHSCT est affecté dans l'entreprise utilisatrice, il est désigné pour participer aux réunions et inspections. Sinon, le comité peut désigner un représentant du personnel élu titulaire

¹³¹ C. trav., art. R. 237-22

¹³² C. trav., art. R. 237-23

¹³³ C. trav., art. R. 237-28

¹³⁴ C. trav., art. R. 237-23 ; C. trav., art. R. 237-27

¹³⁵ C. trav., art. R. 237-24

d'un autre mandat, s'il est affecté dans l'entreprise utilisatrice¹³⁶.

c) Information des salariés

Aux lieux d'entrée et de sortie du personnel de l'entreprise utilisatrice sont affichés les noms et lieux de travail des membres du CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures, le nom du médecin du travail de l'entreprise utilisatrice ainsi que le lieu où est située l'infirmierie de l'entreprise utilisatrice¹³⁷.

d) Intervention du CHSCT de l'entreprise utilisatrice

Le CHSCT de l'entreprise utilisatrice compétent charge, s'il l'estime nécessaire, un ou plusieurs de ses membres représentant le personnel de participer aux inspections et réunions périodiques. Ce ou ces membres émettent un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan écrit de prévention, lorsque celui-ci est exigé¹³⁸. Le CHSCT de l'entreprise utilisatrice compétent procède, dans le cadre de ses missions, aux inspections et enquêtes sur les lieux de travail temporairement occupés par des salariés d'entreprises extérieures lorsqu'il peut y avoir des risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises¹³⁹.

Section 2

Enquêtes du CHSCT

§1 : Fondement et type des enquêtes

Le CHSCT doit se livrer à des enquêtes dans plusieurs hypothèses prévues par la réglementation.

Ainsi, il procède à une enquête en cas d'accident du travail, en cas de maladies professionnelles ou à caractère professionnel¹⁴⁰. Ce type d'enquête entre dans la mission d'analyse des risques professionnels pour contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Ces enquêtes sont effectuées par une délégation comprenant au moins le chef d'établissement ou un représentant désigné par lui, un représentant du personnel au CHSCT¹⁴¹.

¹³⁶ C. trav., art. R. 237-24 ; C. trav., art. R. 237-28

¹³⁷ C. trav., art. R. 237-25

¹³⁸ C. trav., art. R. 237-26

¹³⁹ C. trav., art. L. 236-2 ; C. trav., art. R. 237-27

¹⁴⁰ C. trav., art. L. 236-2, al. 3

¹⁴¹ C. trav., art. R. 236-10

Le CHSCT fixe lui-même la fréquence et l'étendue de ces enquêtes. Il doit toujours être réuni en cas d'accident grave. S'agissant de situations comportant un caractère de gravité, le CHSCT doit non seulement effectuer une enquête, mais en consigner les éléments dans un rapport écrit, transmis à l'administration¹⁴². Le modèle type de ces rapports a été déterminé par voie réglementaire (Arr. inter-min. 8 août 1986 modifié par Arr. inter-min. 15 sept. 1988, portant application de l'article R. 236-12 du Code du travail et déterminant la nature des renseignements fournis par les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à l'administration ; modèles CERFA no 61-2256, no 61-2257, no 61-2258).

Le CHSCT doit recevoir une information concernant tous les accidents de travail ; il peut consulter les déclarations d'accidents, le registre des accidents bénins du travail, éventuellement autorisé par la CRAM.

La Direction de l'entreprise ne peut opposer aux membres du CHSCT l'exigence de confidentialité afin de ne pas leur communiquer des documents sur l'ensemble des conditions de sécurité, dans la mesure même où ces membres sont soumis à une obligation de discrétion. Le temps passé aux enquêtes menées après un accident grave, des incidents répétés ayant révélé un risque grave, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, est payé comme temps de travail, sans être déduit du crédit d'heures¹⁴³.

§2 : Enquête sur un accident du travail

a) Information du CHSCT par l'employeur

L'enquête du CHSCT sur un accident du travail ne peut être effectuée qu'à la condition que le CHSCT soit informé de l'accident.

Le CHSCT doit être réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves¹⁴⁴. S'agissant généralement d'une situation d'urgence, le délai de quinze jours pour l'envoi de la convocation à la réunion avec ordre du jour ne semble pas devoir être systématiquement respecté.

Par contre la question qui se pose est de savoir si cette réunion est le moment de la première information donnée sur la situation grave par l'employeur aux représentants du personnel et aux

¹⁴² C. trav., art. R. 236-12

¹⁴³ C. trav., art. L. 236-7, al. 5

¹⁴⁴ C. trav., art. L. 236-2-1, al. 2

autres membres participant aux réunions du CHSCT, ou bien si cette réunion ne trouve pas plutôt sa place après l'enquête effectuée par un membre de la représentation du personnel et l'employeur ou son représentant. Il s'agira alors, pendant la réunion, d'examiner les éléments d'informations recueillis au cours de l'enquête, de déterminer éventuellement les recherches complémentaires souhaitables et de discuter des conséquences à tirer, sous l'angle de mesures à prendre pour l'avenir.

Cette façon de procéder présente, à notre avis, l'avantage de permettre une enquête plus rapidement, avant que la situation matérielle n'ait été modifiée, et tant que les témoins ont encore clairement à l'esprit ce qu'ils ont pu voir ou entendre. Elle nécessite en revanche la mise au point à l'avance, dans l'établissement, de modalités précises d'information des représentants du personnel au CHSCT. Le principe de la fourniture de l'information nécessaire à la mission d'enquête du CHSCT est contenu dans la règle générale inscrite à l'article L. 263-3 du Code du travail.

Concrètement, il paraît nécessaire de définir, lors d'une réunion du CHSCT, le destinataire de l'information, qui sera contacté, sous des formes convenues mais rapides, par l'employeur ou son représentant pour réaliser l'enquête immédiatement si possible, ou au moins rapidement.

b) Modalités et formalités

La réglementation précise que toutes les enquêtes effectuées par le CHSCT en matière d'accident du travail, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel sont réalisées par une délégation comprenant au moins le chef d'établissement ou son représentant, et un représentant du personnel au CHSCT¹⁴⁵.

Cette formation « paritaire » est également applicable aux enquêtes concernant les accidents graves, suivies d'un rapport obligatoire. Le formulaire réglementaire comporte précisément la mention de la signature de ces deux personnes.

Néanmoins, il convient de souligner que ce tandem représente la composition minimale de l'équipe d'enquête, et qu'il est tout à fait possible d'adjoindre à ces deux personnes par exemple, l'ingénieur ou l'agent de sécurité, ou bien le médecin du travail.

Seuls sont néanmoins responsables de la rédaction du rapport d'enquête le chef d'établissement ou son

représentant, et le représentant du personnel au CHSCT.

Le rapport d'enquête doit être adressé à l'inspecteur du travail contrôlant l'établissement dans les quinze jours suivant l'enquête¹⁴⁶.

La réunion du CHSCT obligatoire en cas d'accident grave, dans la mesure où l'on considère qu'elle a pour utilité essentielle de débattre des conséquences à tirer de l'accident en matière de prévention, aura eu lieu entre-temps.

§3 : Analyse des causes de l'accident

Le rapport d'enquête réglementaire comporte une rubrique intitulée : « analyse des causes de l'accident ».

Toutefois la réglementation ne définit pas les règles ou même les principes de cette analyse, et n'est donc d'aucune aide concrète pour la réalisation de l'enquête.

On peut certes s'appuyer sur les principes de base de toute enquête, quel que soit son objet, qui est de chercher les réponses aux questions de l'analyse logique : Quoi ? Où ? Quand ? Comment ? Qui ?

Il peut cependant être plus opérationnel, en matière d'enquête d'accident du travail, d'utiliser une méthode mise au point par l'INRS, dénommée « l'arbre de causes ». Sans caractère réglementaire, elle n'a rien d'une méthode obligatoire, mais elle peut, compte tenu de l'organisme officiel qui est à son origine, être considérée comme d'une bonne validité.

a) Origine de la méthode de l'arbre des causes

Dans les années 60, les institutions de la Communauté européenne du charbon et de l'acier, qui est la première organisation communautaire, créée par le Traité de Paris du 18 avril 1951, financent des recherches sur les mécanismes produisant des accidents, qui paraissent particulièrement importants dans les industries lourdes de leur ressort.

Les recherches, sous l'égide de la Caisse nationale d'assurance maladie aboutissent à éliminer la responsabilité humaine (celle du « lampiste ») comme cause principale des accidents, et à la remplacer par une approche systémique et

¹⁴⁵ C. trav., art. L. 236-2, al. 3 ; C. trav., art. L. 236-10

¹⁴⁶ Arr. intermin. 8 août 1986 modifié par Arr. intermin. 15 sept. 1988, art. 1er, al. 2

pluricausale : l'accident est considéré comme un dysfonctionnement de l'entreprise.

b) Recherche de l'information

L'analyse portera sur les éléments d'information recueillis, selon 4 thèmes :

- l'individu (ou les individus) concerné(s) ;
- la tâche accomplie ou à accomplir au moment de l'accident ;
- le matériel mis en cause ;
- le milieu, c'est-à-dire les conditions environnantes (température, intempérie, encombrement, état du sol, etc.).

Les éléments d'information seront recueillis directement sur les lieux, et auprès de la victime et des témoins de l'accident, en prenant soin de vérifier la concordance des témoignages. L'efficacité du recueil des informations est évidemment meilleure si l'enquête a lieu rapidement après la survenance de l'accident.

c) Tri de l'information

Parmi les éléments recueillis, il faut ensuite éliminer tout ce qui n'est pas un fait, en laissant de côté les opinions, déductions, interprétations, etc. qui sont souvent mêlées aux faits dans les témoignages recueillis, même celui de la victime, parfois suffisamment traumatisée pour ne plus se souvenir de ce qui s'est passé ou du travail qu'elle effectuait.

Sur le plan pratique, il est souvent commode de noter chaque fait sur un feuillet, éventuellement multi-adhésif, qu'il sera facile d'agencer dans la phase suivante d'analyse, qui est la construction de l'arbre des causes lui-même.

d) Construction de l'arbre des causes

Le fait final, qui est le résultat de l'accident (blessure, écorchure, fracture, etc. avec la localisation), est le point de départ de la construction de l'arbre.

Ce fait est l'objet d'une question : « qu'a-t-il fallu pour que... » (X soit blessé au bras gauche, par exemple) ?

Cette formulation est impérative. Elle ne doit pas être remplacée par la question « pourquoi », qui semble proche, mais induit souvent des réponses plus psychologiques que factuelles. Or c'est la recherche des faits qui est importante, car c'est sur les faits que l'on peut agir.

La réponse à la question est constituée par un ou plusieurs des faits repérés lors de la recherche d'information, si celle-ci a été suffisante.

Chaque réponse doit être validée, en la posant à l'envers : le fait supposé répondre à la question qu'a-t-il fallu pour que... « Est-il nécessaire ? » Si l'on répond par la négative, c'est que l'on s'est trompé et qu'il faut trouver une autre réponse à la première question.

En outre, un fait n'est peut-être pas la seule cause de l'événement analysé. Il faut donc compléter par la question : « ce fait est-il suffisant ? ». Ceci permet de trouver le second, le troisième, etc. fait, qui en combinaison ont produit l'accident.

Réciproquement, un même fait peut être la cause de plusieurs événements.

Pour faciliter l'utilisation ultérieure de l'arbre des causes, il est habituel de figurer de façon différente les faits habituels (inscrits dans un rectangle) et les faits inhabituels (inscrits dans un cercle).

L'arbre entier est obtenu en répétant le même questionnement le plus loin possible.

Matériellement, il est souvent pratique de disposer d'un tableau, d'y disposer les feuillets où sont inscrits les faits, et d'écrire les signes de liaison (lignes, rectangles et cercles).

e) Analyse

La première phase de l'analyse consiste à reconnaître à quelle catégorie appartient chaque fait retenu : Individu, Tâche, Matériel, ou Milieu. Les lettres I, T, MA ou MI sont alors inscrites à côté de chaque fait.

La seconde phase est la recherche d'une action permettant de prévenir la répétition du même accident.

Pour cela, il faut privilégier :

- la mise en conformité avec la réglementation ;
- la permanence de la mesure ;
- l'absence de déplacement du risque ;
- le moindre coût ;
- la moindre pénibilité ;
- les mesures à portée collective (choix organisationnels, protection collective, etc.) plutôt qu'individuelle conformément aux principes généraux de prévention¹⁴⁷ ;

¹⁴⁷ C. trav., art. L. 230-2-11

- l'antériorité dans l'enchaînement des faits (c'est-à-dire les points les plus éloignés du fait accidentel dans l'arbre des causes).

Section 3 Expertises

§1 : Circonstances du recours à l'expert :

Le CHSCT peut, dans certaines circonstances, faire appel à un expert¹⁴⁸.

a) Risque grave

Lorsqu'un risque grave est constaté dans l'établissement, le CHSCT peut faire appel à un expert. Il importe peu que le risque grave soit révélé ou non par un accident du travail. L'appréciation du risque grave n'est pas liée en effet à la survenance d'un accident du travail et, dans l'hypothèse d'un accident, il importe peu que l'employeur allègue une faute de la victime¹⁴⁹.

Le risque grave peut être constaté à la suite d'une inspection sur les lieux de travail, d'une enquête menée après un accident grave ou des incidents répétés, à la suite de l'exercice par un salarié de son droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent, d'observations de l'inspecteur du travail, du médecin du travail ou des représentants du personnel.

Le risque grave peut consister en des nuisances pouvant compromettre la santé des salariés (bruits excessifs, poussières gênantes, rayonnements, cadences de travail excessives, chaleur, vibrations, etc.). Il sera ainsi constitué si des salariés sont exposés à des fumées et poussières irritantes, nocives pour l'appareil respiratoire, qui ont déjà entraîné plusieurs mises en demeure de la part de l'inspecteur du travail¹⁵⁰. De même, un risque grave a pu être retenu en cas de tensions chroniques extrêmes et persistantes, en dépit d'un plan d'action mis en oeuvre par la Direction¹⁵¹.

En revanche, ne constitue par un risque grave le suicide d'un salarié et les accidents de la circulation ayant touché plusieurs membres du personnel lors de leurs déplacements¹⁵².

¹⁴⁸ C. trav., art. L. 236-9

¹⁴⁹ CA Versailles, 14e ch., 11 oct. 1996, no 629

¹⁵⁰ Cass. soc., 19 déc. 1990, no 89-16.091

¹⁵¹ CA Versailles, 14e ch., 24 nov. 2004, no 07/486

¹⁵² Cass. soc., 3 avr. 2001, no 99-14.002, Bull. civ. V, no 121

b) Projet important

Le recours à un expert est possible en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail prévues à l'alinéa 7 de l'article L. 236-2 du Code du travail.

L'expertise doit être faite dans le délai d'un mois ; ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise ; le délai total ne peut excéder quarante-cinq jours¹⁵³.

Dans le cas où le comité d'entreprise ou d'établissement a recours à un expert à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies, le CHSCT doit, s'il souhaite un complément d'expertise sur les conditions de travail, faire appel à cet expert du comité d'entreprise.

Sont notamment concernées les transformations importantes apportées aux postes de travail découlant :

- de la modification de l'outillage ;
- d'un changement de produit ;
- d'une réorganisation du travail ;
- de nouvelles cadences ou normes de productivité ;
- d'une harmonisation des horaires concernant la majorité des salariés ;
- d'un projet important de déménagement qui modifie les conditions d'hygiène, de sécurité ou de travail.

A titre d'exemple, un projet concernant 255 salariés sur 400, qui prévoit la modification des horaires de travail posté, alors que le médecin du travail avait indiqué que le nouvel horaire envisagé pouvait perturber les rythmes biologiques d'une population en moyenne âgée de plus de 40 ans, justifie le recours à un expert¹⁵⁴. De même, peut être considéré comme un projet important celui qui prévoit une réorganisation des tâches au sein de certains secteurs entraînant des modifications dans les conditions de travail d'un nombre significatif de salariés et conduisant, sur le plan qualitatif, à un changement déterminant des conditions de travail des salariés concernés notamment par le passage de 5 à 4 agents de conduite et la mixité des compétences des agents de maintenance¹⁵⁵.

Par contre, n'est pas considéré comme important un projet qui ne prévoit pas de transformation des postes de travail, aucun changement de métier,

¹⁵³ C. trav., art. L. 236-9

¹⁵⁴ Cass. soc., 1er mars 2000, no 98-18.240

¹⁵⁵ Cass. soc., 14 févr. 2001, no 98-21.438

aucun nouvel outil et aucune modification des cadences ou des normes de productivité¹⁵⁶.

De même, un ajustement des horaires résultant d'un accord collectif de réduction du temps de travail ou le réaménagement de l'organigramme, redéfinissant ses divisions, simplifiant la gestion, ne constitue pas un projet important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité ou de travail¹⁵⁷.

Remarques :

Dans un arrêt du 25 juin 2003, la Haute juridiction a pu préciser que le seul fait qu'un projet - en l'espèce, un projet d'accord cadre sur la réduction et l'aménagement du temps de travail - soit soumis à consultation du CHSCT ne lui confère pas nécessairement le caractère de projet important légitimant le recours à l'expert. Dès lors, la saisine du CHSCT pour consultation ne fait pas obstacle à la contestation par l'employeur de la décision du CHSCT de recourir à une mesure d'expertise dont il appartient aux juges du fond d'apprécier souverainement la nécessité¹⁵⁸.

De même, aucun texte n'autorise le CHSCT à recourir à un expert lors de l'établissement par l'employeur du document unique sur l'évaluation des risques prévus par l'article R. 230-1 du Code du travail¹⁵⁹.

§2 : Mise en oeuvre de l'expertise :

a) Décision du CHSCT

La décision de recourir à un expert relève du CHSCT. Il prendra une telle décision notamment lorsqu'il éprouvera quelques difficultés à prendre position à propos d'une question sur laquelle il est consulté. Elle sera prise par délibération, à la majorité des membres présents. Par analogie avec la solution admise pour le comité d'entreprise, l'employeur ou son représentant ne participe pas au vote.

En cas de désaccord de l'employeur portant soit sur le principe même du recours à un expert ou encore sur le coût de l'expertise, l'étendue de la mission, le délai de l'expertise, etc., la contestation sera portée, en urgence, devant le président du tribunal de grande instance, qui est saisi et statue en la forme des référés¹⁶⁰. En revanche, le juge n'a pas

¹⁵⁶ Cass. soc., 26 juin 2001, no 99-16.096

¹⁵⁷ Cass. soc., 26 juin 2001, no 99-16.096

¹⁵⁸ Cass. soc., 25 juin 2003, no 01-13.826

¹⁵⁹ CA Paris, 14e ch. B, sect. A, 9 juin 2004, no 2004-02444, CHSCT de l'établissement région Paris Sud c/ SNC sté ED

¹⁶⁰ C. trav., art. R. 236-9

compétence pour contrôler le choix de l'expert, sauf en cas d'abus du CHSCT¹⁶¹.

b) Choix de l'expert

Depuis le 31 décembre 1992, le CHSCT ne peut faire appel qu'à un expert agréé. Les conditions et les modalités d'agrément des experts auxquels le CHSCT peut faire appel sont définies dans le Code du travail¹⁶².

La liste des experts agréés est fixée par arrêté.

Les experts peuvent être agréés selon leurs compétences dans l'un ou dans les deux domaines de la santé et de la sécurité au travail d'une part, ou dans celui de l'organisation du travail et de la production, d'autre part.

Il peut s'agir d'un médecin spécialiste, d'un ergonome, d'un technicien de prévention, etc.

Chaque année, les personnes agréées doivent communiquer la liste des expertises réalisées au cours de l'année écoulée. Sur demande du ministre du Travail, elles doivent fournir une copie des rapports auxquels ont donné lieu les expertises mentionnées sur la liste précédente¹⁶³.

§3 : Objet de l'expertise :

La circulaire ministérielle

no 93 - 15 du 25 mars 1993 précise que l'expertise recouvre deux domaines :

- la santé et la sécurité du travail : ce domaine recouvre l'analyse des situations de travail dans ses aspects essentiellement « physiques » en termes de pénibilité et de nuisances et concerne l'hygiène, la sécurité, la prévention des risques professionnels ;
- l'organisation du travail et de la production : il s'agit de l'analyse sociotechnique des conditions de travail portant notamment sur le contenu du travail, la durée du travail, les cadences, les conditions d'utilisation des équipements, la coordination, etc. Ce domaine relève d'une analyse plus en amont des conditions de travail en relation avec l'organisation et la conception des équipements, installations, procédés de production.

¹⁶¹ Cass. soc., 26 juin 2001, no 99-11.563

¹⁶² C. trav., art. R. 236-40 à R. 236-42

¹⁶³ C. trav., art. R. 236-42

a) Financement de l'expertise

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. Le montant de l'expertise peut faire de sa part l'objet d'une contestation qui sera portée devant le président du tribunal de grande instance. L'employeur est alors tenu de prendre en charge l'intégralité des honoraires d'avocats engagés par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour défendre le bien-fondé de sa demande d'expertise lorsque le recours à l'expertise ne présente pas de caractère abusif¹⁶⁴.

b) Moyens à disposition de l'expert

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'entreprise. Il doit fournir à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission (accès aux documents de l'entreprise, interrogation du personnel, etc.)¹⁶⁵. En cas de non respect de ces obligations par l'employeur, il sera sanctionné pour délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT¹⁶⁶.

c) Obligation de l'expert

L'expert est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel qui lui ont été données par le chef d'établissement ou son représentant. Il est également tenu au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication¹⁶⁷. Ces dispositions concernent aussi bien le personnel des organismes que les personnes physiques agréées¹⁶⁸.

d) Responsabilité de l'expert

La responsabilité civile de l'expert peut être engagée en cas de non respect de ses obligations de discrétion et de secret. Il peut également être exposé à une action en paiement de dommages intérêts si un préjudice était imputé à son intervention (non prise en compte d'un danger réel, proposition de mesures préventives inutiles ou inefficaces).

¹⁶⁴ Cass. crim., 10 mai 2000, no 98-10.922 ;
Cass. soc., 8 oct. 2003, no 01-16.309 ;
Cass. soc., 8 déc. 2004, no 03-15.535

¹⁶⁵ C. trav., art. L. 236-9

¹⁶⁶ C. trav., art. L. 263-2-2

¹⁶⁷ C. trav., art. L. 236-3, dernier al.

¹⁶⁸ C. trav., art. R. 236-42

Section 4 Droit d'alerte

§1 : Conditions de l'alerte :

Une situation de danger grave et imminent constatée par un représentant du personnel au CHSCT entraîne une démarche d'alerte¹⁶⁹.

La situation peut être portée à la connaissance de l'un des membres du CHSCT par un salarié usant de son droit de retrait.

Elle peut aussi être constatée directement par un membre du CHSCT.

La détection de la situation de danger grave et imminent n'a pas besoin d'être collégiale : un seul membre du CHSCT suffit à enclencher la procédure.

§2 : Signalement écrit à l'employeur :

A l'inverse du salarié usant de son droit de retrait, qui ne peut pas être contraint à utiliser la forme écrite pour informer l'employeur, le membre du CHSCT doit obligatoirement consigner dans un registre spécial ouvert par l'employeur¹⁷⁰ l'avis de danger grave et imminent. Le registre est tenu au bureau de l'employeur ou d'une personne qu'il désigne. Le signalement du danger est daté et signé, et comporte indication de sa nature, de sa cause (au moins apparente), du ou des postes de travail concernés, et du ou des salariés exposés.

Bien que l'on parle couramment de droit d'alerte, la loi semble, par sa formulation au présent de l'indicatif, imposer aux membres du CHSCT de procéder à un tel signalement. Cela ne peut être une obligation de détecter tous les dangers graves et imminents, mais c'est au moins une obligation de relayer tout usage par un salarié de son droit de retrait, dès lors qu'un membre du CHSCT en est informé.

Cette obligation ne peut toutefois pas être sanctionnée directement. L'employeur est en effet informé de son côté de l'exercice du droit de retrait par un salarié, et c'est à lui qu'il appartient de prendre des mesures.

Le relais par le CHSCT a pour intérêt et pour effet de permettre l'intervention de plusieurs acteurs de la prévention dans la préparation des décisions à prendre.

¹⁶⁹ C. trav., art. L. 231-9

¹⁷⁰ C. trav., art. R. 236-9

Remarques :

Le temps passé à l'exercice du droit d'alerte correspond à des circonstances exceptionnelles au sens de l'article L. 236-7 du Code du travail si le représentant du personnel a déjà utilisé son crédit d'heures légal¹⁷¹.

§3 : Enquête :

L'employeur ou son représentant doit obligatoirement procéder immédiatement à une enquête avec le membre du CHSCT qui a signalé le danger.

Dans la plupart des cas, l'enquête aboutira à une décision de l'employeur sur les mesures à prendre, ces mesures recueillant l'assentiment du membre du CHSCT.

Cependant, il se peut que l'employeur soit en désaccord sur l'existence du danger, ou que le représentant du personnel conteste les dispositions que l'employeur veut prendre, qu'il doit, à l'évidence lui indiquer.

§4 : Réunion d'urgence du CHSCT :

Dans l'hypothèse d'un désaccord entre l'employeur et le membre du CHSCT, le CHSCT doit être réuni d'urgence, et au plus tard dans les vingt-quatre heures.

Cette réunion n'est pas précédée du même formalisme que les réunions ordinaires ou extraordinaires (préparation conjointe d'un ordre du jour, convocation écrite, etc.). Elle ne porte que sur l'examen de la situation qui a fait l'objet de l'alerte.

L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de l'organisme de sécurité sociale doivent en être informés, et peuvent assister à la réunion. Cette information doit bien entendu être faite en urgence (téléphone, ou mieux, télécopie).

La réunion permet l'examen collégial de la situation et des mesures à prendre.

Cet examen doit nécessairement aboutir à une délibération avec vote.

Si la majorité des représentants du personnel au CHSCT avalise les mesures envisagées, la procédure d'alerte s'arrête, et les mesures sont mises à exécution : arrêt d'une machine ou d'une installation, éloignement du personnel, évacuation d'un local, etc.

¹⁷¹ Cass. soc., 25 juin 2003, no 01-41. 783

A défaut, l'appel à l'inspecteur du travail est obligatoire.

§5 : Intervention obligatoire de l'inspecteur du travail :

Si la délibération du CHSCT aboutit à un désaccord entre l'employeur et la majorité des représentants du personnel sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'employeur ou son représentant doit immédiatement saisir l'inspecteur du travail.

Bien que la législation n'en dise rien, il nous paraît très recommandable, en attendant la venue de l'inspecteur du travail, de prendre des mesures conservatoires pour ne pas exposer les salariés au danger signalé, même si le désaccord sur les mesures à prendre résulte d'un désaccord sur sa nature ou sa portée.

L'inspecteur du travail peut intervenir de façon amiable, en arbitrant le désaccord, ou en aidant à la discussion entre les partenaires de l'entreprise pour le résoudre.

Il peut aussi, la loi le rappelle¹⁷² utiliser des procédures contraignantes diverses :

- mise en demeure du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (ou du fonctionnaire assimilé), sur rapport de l'inspecteur, même pour des situations qui ne sont pas visées par des dispositions techniques précises (principes généraux de prévention, organisation du travail, aménagements, etc.)¹⁷³ ;
- référé¹⁷⁴.

Il peut aussi dresser procès-verbal, éventuellement sans mise en demeure préalable même pour les dispositions normalement assorties de cette procédure, en raison de l'existence du danger grave et imminent¹⁷⁵.

¹⁷² C. trav., art. L. 231-9, dernière phrase

¹⁷³ C. trav., art. L. 230-5 ; C. trav., art. L. 231-5

¹⁷⁴ C. trav., art. L. 263-1

¹⁷⁵ C. trav., art. L. 231-4, al. 2 ; C. trav., art. L. 231-4, al. 3

Chapitre 3

Réglementation particulière concernant les établissements Seveso 2

Après la catastrophe meurtrière de l'usine AZF qui a coûté la vie à 31 personnes dont 22 salariés de l'entreprise, l'adoption d'une loi relative à la prévention des risques technologiques apparaissait comme une impérieuse nécessité. Après sept mois de réflexions et de discussions, un texte définitif a été adopté le 30 juillet 2003. Pour trouver un équilibre entre l'exigence de sécurité et l'impérieuse nécessité de ne pas freiner les entreprises dans un environnement économique plus que morose, le texte définitif se veut un savant compromis élaboré par une Commission mixte paritaire¹⁷⁶.

Précisons que dépassant le seul cadre de l'entreprise, la loi du 30 juillet 2003 vise la protection des populations contre les risques technologiques notamment en instaurant des mesures actives d'information du public avec, par exemple, la création de comités locaux d'information et de concertation sur ces risques.

Dans le cadre de notre étude, nous nous limiterons à exposer les règles visant à renforcer le rôle et les moyens du CHSCT.

Section 1

Cadre d'application

La loi no 2003-699 du 30 juillet 2003 se fixe comme objet de renforcer les mesures de prévention à mettre en oeuvre dans les installations à hauts risques classées Seveso 2 (dit « seuil haut »). Rappelons que, sous cette dénomination, on entend les établissements comprenant au moins une installation susceptible de créer, par danger d'explosion ou d'émanation de produits nocifs, des risques très importants pour la santé ou la sécurité ou l'environnement¹⁷⁷, et ceux se livrant au stockage souterrain de produits dangereux : gaz, hydrocarbures et produits chimiques¹⁷⁸.

¹⁷⁶ L. no 2003-699, 30 juill. 2003, JO 31 juill.

¹⁷⁷ C. environnement, art. L. 515-8, IV

¹⁷⁸ C. minier, art. 3-1

Section 2

Constitution du CHSCT

Elargissement éventuel du CHSCT :

L'article L. 236-1 du Code du travail ouvre la possibilité d'élargir par voie de convention ou d'accord collectif de branche le CHSCT à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés lorsqu'ils interviennent dans l'établissement.

Notons toutefois que cette représentation des entreprises extérieures ne peut avoir lieu que lorsque la réunion du CHSCT a pour objet de contribuer à la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement et à l'observation des mesures de prévention.

La représentation des entreprises extérieures est fonction de la durée de leur intervention, de sa nature et de leur effectif dans l'établissement. Les représentants devront être désignés par leur CHSCT, parmi les personnes intervenant régulièrement sur le site et n'auront lors des réunions du CHSCT qu'une voix consultative. Ils bénéficient du statut protecteur et sont soumis à une obligation de discrétion à l'égard des informations confidentielles et au secret professionnel vis-à-vis des procédés de fabrication. Le comité élargi doit se réunir au moins une fois par an, ainsi que lorsqu'un salarié d'une entreprise extérieure est victime d'un accident grave ou qui aurait pu avoir de graves conséquences.

En suivant ces principes, le législateur laisse aux partenaires sociaux le soin de définir les modalités pratiques de mise en place et de fonctionnement du CHSCT élargi. Faute de convention de branche ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, il faudra s'en remettre à des prescriptions réglementaires qui devront paraître.

On peut noter que le principe d'un CHSCT élargi est l'avatar du CHSCT de site qui, dans l'avant-projet de loi, devait venir chapoter les CHSCT d'établissements afin de permettre l'intervention des entreprises extérieures. Le législateur a donc adopté une solution moins innovante mais plus simple pour éviter la multiplication des instances représentatives intervenantes¹⁷⁹.

Par ailleurs, en vertu de l'article L. 236-5 du Code du travail, une possible augmentation par voie d'accord collectif du nombre des membres de la délégation du personnel au CHSCT est également prévue par le nouveau dispositif.

¹⁷⁹ L. no 2003-699, 30 juill. 2003, JO 31 juill.

Section 3

Renforcement du rôle et des moyens du CHSCT

§1 : Information et consultation du CHSCT

S'agissant d'établissement à haut risque, le législateur a saisi l'importance d'élargir le champ d'intervention du CHSCT.

Lors de l'établissement du dossier de demande d'autorisation de l'installation classée, le chef d'établissement doit ainsi porter à la connaissance du CHSCT les documents qui ont été établis, préalablement à leur envoi à l'autorité chargée de la protection de l'environnement. Par de telles dispositions, l'article L. 236-2-I du Code du travail tente de simplifier une procédure dont la complexité paraissait excessive.

Par ailleurs, le CHSCT doit être consulté sur la liste des postes de travail liés à la sécurité de l'installation. Cette liste, élaborée sous la responsabilité du chef d'établissement, précise, le cas échéant, les postes de travail à risque qui, pour des raisons de sécurité, ne peuvent être confiés à des travailleurs temporaires ou en CDD, ceux ne pouvant être sous-traités ou ceux dont les tâches exigent la présence d'au moins deux personnes qualifiées.

Le CHSCT doit également être consulté avant toute décision de sous-traiter une activité à une entreprise extérieure appelée à réaliser une intervention présentant des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation dangereuse.

En cas de survenance d'un incident « qui aurait pu entraîner des conséquences graves », le CHSCT doit également être informé et doit pouvoir se réunir afin de tirer les conséquences et éventuellement de proposer de nouvelles mesures de prévention. Rappelons que si l'incident concerne un salarié d'une entreprise extérieure, la formation élargie du CHSCT devra se réunir.

En ce qui concerne la prévention du risque incendie, en vertu de l'article L. 233-1-1 du Code du travail, l'employeur est explicitement tenu de prévoir « des moyens appropriés humains et matériels, de prévention de lutte contre l'incendie et de secours afin de veiller en permanence à la sécurité des personnes occupées dans l'enceinte de l'établissement ». Le CHSCT doit être consulté sur la définition et la modification de ces moyens.

§2 : Conséquences du droit d'alerte du CHSCT

Le rôle du CHSCT est renforcé lorsqu'un représentant du personnel au CHSCT, constatant l'existence d'une cause de danger grave et imminent, en a avisé l'employeur par écrit¹⁸⁰. Le chef d'établissement doit alors en informer l'inspecteur du travail, le service de prévention de la CRAM et l'inspecteur des installations classées. Il doit également préciser les suites qu'il entend donner à l'avis.

Précisons que dans la procédure générale décrite par l'article L. 231-9 du Code du travail, les autorités publiques chargées du contrôle des installations dangereuses n'interviennent qu'en cas de désaccord entre l'employeur et le représentant du personnel du CHSCT ayant exercé son droit d'alerte¹⁸¹.

§3 : Moyens renforcés

Pour permettre au CHSCT d'affiner son rôle d'expertise, l'article L. 236-9 du Code du travail, dans sa nouvelle rédaction, prévoit la possibilité pour ce dernier de recourir à un expert en risques technologiques, soit lorsqu'il est informé par le chef d'établissement sur les documents joints à la demande d'autorisation, soit en cas de danger grave en rapport avec l'installation. Un décret doit définir les conditions dans lesquelles le comité peut recourir à cet expert.

De plus, dans les entreprises à risque, les membres du CHSCT devront bénéficier d'une formation spécifique sur les risques particuliers liés à l'activité de l'entreprise. Les conditions de mise en place de cette formation (modalités et renouvellement) peuvent être définies par convention de branche ou accord d'entreprise ou d'établissement. Faute de convention de branche ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, il semble, selon un avis sénatorial, qu'il revient à l'employeur de définir les conditions de mise en oeuvre de cette formation.

Par ailleurs, dans les établissements concernés par la nouvelle loi, il est prévu une augmentation de 30 % du temps de délégation attribué aux membres du CHSCT¹⁸².

En outre, le nombre de membres de la délégation du personnel au CHSCT peut être augmenté par voie de convention collective ou d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

¹⁸⁰ C. trav., art. L. 231-9

¹⁸¹ L. no 2003-699, 30 juill. 2003, JO 31 juill.

¹⁸² C. trav., art. L. 236-7 modifié

Enfin, l'inspecteur des installations classées peut assister de plein droit aux réunions du CHSCT dès lors que des questions relatives à la sécurité des installations sont inscrites à l'ordre du jour¹⁸³. L'employeur est, en outre, tenu d'aviser les représentants du personnel au comité lorsque cet inspecteur procède à une visite de l'établissement. Cette mesure doit ainsi leur permettre de lui présenter des observations écrites.

Section 4

Comité interentreprises

Conformément au projet de loi, le texte définitif sur la prévention des risques technologiques prévoit la création par l'autorité administrative d'un comité interentreprises de santé et de sécurité au travail chargé d'assurer la concertation entre le CHSCT des établissements particulièrement dangereux situés dans le périmètre d'un plan de prévention des risques technologiques.

Le plan de prévention est élaboré par l'Etat et vise, selon le nouvel article L. 515-15 du Code de l'environnement, à limiter les effets des accidents susceptibles de survenir dans un périmètre regroupant un certain nombre d'installations dangereuses.

Un décret d'application devrait intervenir pour déterminer les modalités de mise en place de ces nouveaux comités¹⁸⁴.

¹⁸³ C. trav., art. L. 236-7 modifié

¹⁸⁴ L. no 2003-699, 30 juill. 2003, JO 31 juill.

Partie 5 :

Fondement et rôle du CHSCT

Chapitre 1

Capacité juridique du CHSCT

Section 1

Capacité juridique

Contrairement à ce qui est prévu pour le comité d'entreprise, le comité central d'entreprise et le comité d'établissement, aucun texte de loi ne confère au CHSCT une personnalité civile. Toutefois, cela ne signifie pas que le CHSCT en soit privé¹⁸⁵. La Cour de cassation a d'ailleurs expressément reconnu cette personnalité¹⁸⁶.

La reconnaissance de la personnalité morale du CHSCT est importante, elle lui permet notamment :

- d'acquérir, de posséder, d'accepter des dons et des legs ;
- de contracter ;
- d'ester en justice.

Section 2

Possibilité d'ester en justice

Ayant la personnalité civile, le CHSCT a la possibilité d'ester en justice. Une telle décision doit être adoptée lors d'une réunion du comité à la majorité des membres présents¹⁸⁷. L'un d'entre eux devra être désigné pour représenter le CHSCT. Il pourra s'agir de l'un quelconque des membres mais il est indispensable qu'il bénéficie d'un mandat exprès pour cette mission particulière.

Le CHSCT ne peut défendre en justice que ses propres intérêts. Il n'est pas en effet recevable à invoquer un préjudice susceptible d'être subi par les salariés puisqu'« il n'a pas pour mission de

représenter les différentes catégories du personnel ni les intérêts généraux de la profession »¹⁸⁸.

Ainsi peut-il agir en justice en cas de désaccord sur le recours à un expert prévu à l'article L. 236-9 du Code du travail, pour obtenir l'annulation d'une décision irrégulière de son président, faire constater

le délit d'entrave à son fonctionnement, contester la régularité d'une décision du CHSCT lui-même, défendre ses intérêts patrimoniaux, etc.

La capacité d'ester en justice du CHSCT est limitée par le fait que le CHSCT ne dispose pas de budget propre.

Seul un don lui permet ainsi de faire face à ces frais.

S'il perd le procès qu'il a intenté, le CHSCT se heurtera le plus souvent au paiement des frais de justice et des honoraires d'avocats, sauf s'il demande l'aide juridictionnelle et qu'elle lui est accordée.

Conscient de ce problème, en cas de recours à un expert, la jurisprudence a décidé qu'en cas de contestation entre le CHSCT et l'employeur sur la nécessité de recourir à un expert, sur sa désignation, sur le coût de l'expertise, c'est à l'employeur de supporter les frais de procédure et les honoraires d'avocats sauf abus de la part du CHSCT¹⁸⁹.

Il en est de même si la contestation porte sur la désignation du président du CHSCT¹⁹⁰.

Section 3

Représentation du CHSCT

Le CHSCT pour agir au niveau juridique a besoin comme toute personne morale d'être représenté par l'un de ses membres.

¹⁸⁵ Cass. civ., 28 janv. 1954, Bull. civ. II, no 32

¹⁸⁶ Cass. soc., 17 avr. 1991, no 89-17.993, Bull. civ. V, no 206

¹⁸⁷ C. trav., art. L. 236-8

¹⁸⁸ à propos des comités d'entreprise, Cass. soc., 6 févr. 1980, no 77-14.611, Bull. civ. V, no 107

¹⁸⁹ TGI Paris, 1re sect., 13 nov. 1995, EDF-GDF ; Cass. soc., 26 juin 2001, no 00-13.498 ;

Cass. soc., 8 déc. 2004, no 03-15.535

¹⁹⁰ Cass. soc., 25 juin 2002, no 00-13.375

Ce membre doit disposer d'une délégation expresse, consentie par le CHSCT. Cette délégation peut être accordée soit pour une mission déterminée soit de manière générale. Elle peut être nominative ou viser une fonction (président, secrétaire).

Remarques :

Le président du CHSCT, en tant que chef d'établissement, peut agir contre le CHSCT, s'il estime qu'une décision de ce dernier est irrégulière.

Chapitre 2

Moyens de fonctionnement

Section 1

Absence de budget de fonctionnement

Le CHSCT ne dispose pas de budget de fonctionnement à la différence du comité d'entreprise. Cependant, comme le rappelait le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, « il est clair que les missions que la loi lui a confiées doivent être remplies et, qu'en conséquence, les moyens matériels indispensables à cet effet doivent être mis à sa disposition par la seule personne en mesure de les fournir, c'est-à-dire le chef d'établissement également président du comité. (...) ». Selon le ministre, cette charge pèse ainsi toujours sur le chef d'établissement¹⁹¹.

Section 2

Dépenses du CHSCT

En pratique, l'exercice des missions des membres du CHSCT (mission d'analyse des risques professionnels et des conditions de travail ou mission de contrôle de l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) nécessite que certains moyens soient mis à leur disposition. Ces moyens peuvent être définis :

- en terme de temps : heures de délégation¹⁹² ;
- en terme de circulation dans l'entreprise : liberté de déplacement¹⁹³ ;
- en terme de circulation hors de l'entreprise : moyens de déplacement

¹⁹¹ Rép. min. no 56513, JOANQ 19 nov. 1984, p. 5057

¹⁹² C. trav., art. L. 236-7

¹⁹³ C. trav., art. L. 236-3

(véhicule), frais engagés à cet effet (indemnités kilométriques par exemple)¹⁹⁴ ;

- en terme d'expertise : frais d'expertise à la charge de l'employeur¹⁹⁵ ;
- en terme de compétences techniques et juridiques : formation spécifique¹⁹⁶.

Ces moyens sont prévus par la loi et les dépenses engagées pour leur mise en oeuvre sont à la charge de l'employeur dans des conditions et limites fixées par voie réglementaire.

Des moyens de fonctionnement technique sont également nécessaires. Ces derniers sont prévus par l'article L. 236-3 sous la formule « moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections » mais n'ont pas fait l'objet d'autres mentions plus précises dans le Code du travail. Sans doute n'auraient-elles pas été toujours adaptées à la taille ou à la nature de l'établissement. En tout état de cause, sont ici visés des moyens de dactylographie, de reproduction de document, de documentation technique ou juridique, des moyens de classement, de panneaux d'affichage, etc.¹⁹⁷.

En application de l'article L. 236-3 du Code du travail, l'employeur doit prendre en charge les frais liés à l'organisation des réunions des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ceci inclut les frais de déplacement mais également les frais de repas et d'hébergement lorsque l'éloignement du lieu de réunion oblige les représentants du personnel à partir la veille¹⁹⁸.

Reste donc au CHSCT à solliciter le chef d'entreprise au fur et à mesure de ses besoins en vue d'obtenir ces moyens indispensables à l'exercice de ses missions. Il lui est également possible d'obtenir, par voie d'accord entre l'employeur et les syndicats, qu'un budget de fonctionnement propre lui soit octroyé. L'accord prendra soin de définir le mode de gestion de ce budget.

Section 3

Moyens en personnes

Le CHSCT peut requérir le concours de personnes dont la compétence professionnelle peut l'aider à exercer correctement sa mission. L'article L. 236-5

¹⁹⁴ C. trav., art. L. 231-9, al. 1er ; C. trav., art. L. 236-3

¹⁹⁵ C. trav., art. L. 236-9, III

¹⁹⁶ C. trav., art. L. 236-10

¹⁹⁷ voir en ce sens Circ. DRT no 93/15, 25 mars 1993

¹⁹⁸ Cass. soc., 5 oct. 1999, no 97-41.590

du Code du travail prévoit ainsi que le « comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée ».

Selon la circulaire DRT no 93/15 du 25 mars 1993, il peut s'agir par exemple du responsable de la formation, du conseiller du travail, de l'assistant du service social, de l'infirmier du travail, etc.

Remarques :

La réglementation ne précise pas si la consultation doit être rémunérée mais il semble logique, s'agissant d'un salarié de l'entreprise, que ce temps de consultation soit considéré comme un temps de travail rémunéré.

En vertu de l'article L. 236-9 du Code du travail, le CHSCT peut également faire appel à un expert agréé dans certaines hypothèses.

Chapitre 3

Réunions du CHSCT

Section 1

Types de réunions

§1 : Réunions trimestrielles

L'alinéa 1er de l'article L. 236-2-1 du Code du travail dispose que « le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative du chef d'établissement, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité à haut risque ».

Cependant, le législateur n'a pas précisé à qui il appartenait d'apprécier le « besoin » de réunions supplémentaires. Il est admis que l'appréciation du besoin sera faite par le chef d'établissement en tenant compte de l'avis des représentants du personnel. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut aussi en décider.

Il reste que l'obligation de réunion trimestrielle est d'ordre public. Aucun accord ne peut valablement y déroger.

L'élément intentionnel du délit d'entrave se déduit du caractère volontaire des omissions constatées¹⁹⁹. En conséquence, l'employeur qui omettrait volontairement de réunir le CHSCT, de communiquer des informations ou d'établir le

¹⁹⁹ Cass. soc., 27 sept. 1995, no 92-81.941

rapport annuel, commettrait un délit d'entrave au fonctionnement régulier du CHSCT²⁰⁰.

L'employeur ne peut justifier l'absence de réunions trimestrielles, en invoquant le fait que « de façon générale, les questions relatives à la sécurité étaient traitées lors des séances du comité d'entreprise ou faisaient l'objet d'informations données aux délégués du personnel »²⁰¹.

§2 : Réunions à la suite d'un accident

Le CHSCT est également réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves²⁰².

A noter qu'il n'est pas nécessaire que l'accident ait entraîné des conséquences graves. Il suffit que des conséquences graves aient pu en résulter, même si elles ont été évitées. L'objectif est de permettre l'examen de situations susceptibles de créer un danger et d'y apporter les mesures correctrices utiles.

§3 : Réunions à la demande de deux membres

Le CHSCT est également réuni à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel²⁰³. Dans ce cas, l'employeur ne peut se faire juge du bien-fondé de la demande²⁰⁴. S'il refuse de réunir le CHSCT, il commet un délit d'entrave.

§4 : Réunions dans le cadre du droit d'alerte

Lorsqu'un membre du CHSCT constate un danger grave et imminent, il en avise par écrit le chef d'établissement sans délai. L'employeur et le membre du CHSCT procèdent immédiatement à une enquête. S'il y a désaccord sur la réalité du danger et/ou sur les moyens d'y mettre fin, le CHSCT est réuni d'urgence et en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures²⁰⁵.

La convocation à cette réunion des membres du CHSCT ne peut être faite avec le même respect des règles légales imposées pour les réunions ordinaires du fait de l'urgence (notamment, délai pour les

²⁰⁰ Cass. soc., 27 sept. 1995, no 92-81.941

²⁰¹ Cass. soc., 27 sept. 1989, no 88-85.727

²⁰² C. trav., art. L. 236-2-1, al. 2

²⁰³ C. trav., art. L. 236-2-1, al. 2

²⁰⁴ Cass. crim., 14 sept. 1988, no 87-91.416 ;

Cass. crim., 4 janv. 1990, no 88-83.311

²⁰⁵ C. trav., art. L. 231-9

convocations, pour la communication de l'ordre du jour) mais l'employeur doit au moins leur préciser le motif de la réunion. Tous les membres du CHSCT doivent y être convoqués, notamment l'inspecteur du travail et l'agent de prévention des organismes de sécurité sociale, qui doivent être informés immédiatement. Cette réunion permet la reprise de l'enquête déjà effectuée par l'employeur et le représentant du personnel et la discussion des avis sur les mesures à prendre.

Section 2

Convocation aux réunions

§1 : Initiative

Le chef d'établissement a l'initiative des convocations aux réunions périodiques et dans chaque situation où une réunion doit être organisée²⁰⁶. Les convocations doivent être écrites et individuelles. L'absence de convocation écrite et personnelle caractériserait le délit d'entrave. Le fait que la réunion ordinaire se tienne à date fixe ou que sa date ait été fixée à la réunion précédente ne saurait dispenser le chef d'établissement de procéder à l'envoi des convocations.

L'article R. 236-8 du Code du travail prévoit que l'ordre du jour des réunions est communiqué par le président aux membres du CHSCT quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence. Le même délai doit être respecté pour la remise des convocations.

§2 : Personnes visées

Doivent être convoqués tous les membres de la délégation du personnel, y compris les suppléants et les représentants syndicaux, s'il y en a. La convocation doit également être remise aux membres absents.

Le médecin du travail et le chef du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail doivent être convoqués de la même façon.

L'inspecteur du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale doivent être prévenus puisqu'ils ont le droit d'assister aux réunions. Aucun formalisme n'est ici exigé, il suffit qu'ils aient été avertis mais l'écrit reste le plus sûr moyen de le prouver.

Si le CHSCT a souhaité la présence en réunion de certaines personnes qualifiées, le chef d'établissement doit également les convoquer.

Remarques :

Le chef d'établissement ne saurait convoquer des personnes dont le CHSCT n'a pas souhaité la présence. La convocation serait analysée comme un délit d'entrave.

§3 : Horaires

Les réunions ont lieu pendant les horaires de travail, sauf exception justifiée par l'urgence²⁰⁷.

Le temps passé à ces réunions n'est pas déduit du crédit d'heures nécessaire à l'exercice des fonctions des membres du CHSCT.

Il est rémunéré comme temps de travail effectif. Cela implique que dans le cas où les réunions auraient lieu hors des horaires de travail, il peut y avoir majoration pour heures supplémentaires.

§4 : Local

Les réunions ont lieu dans l'établissement, dans un local approprié²⁰⁸.

La circulaire ministérielle no 93-15 du 25 mars 1993 préconisait la mise à disposition du comité d'un local lorsque l'importance de l'établissement le justifie. Dans le cas contraire, en cas d'impossibilité, elle prévoyait que des dispositions devaient être prises pour que, au minimum, le secrétaire et les membres du CHSCT disposent ponctuellement d'un local pour travailler et de moyens d'entreposer la documentation. Cette dernière disposition a été annulée par le Conseil d'Etat dans un arrêt du 12 juin 1995 :

« (...) qu'ainsi, en l'absence de toute disposition le prévoyant, le ministre a excédé ses pouvoirs en obligeant certains chefs d'établissements à mettre à la disposition du comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail un local permanent ; qu'il a, par suite, édicté une disposition à caractère réglementaire qui est entachée d'incompétence. »²⁰⁹

Cette décision confirme le caractère non obligatoire de la fourniture d'un local, qui reste une simple faculté pour l'employeur.

²⁰⁶ C. trav., art. L. 236-2-1

²⁰⁷ C. trav., art R. 236-8, al. 4

²⁰⁸ C. trav., art. R. 236-8, al. 4

²⁰⁹ CE, 1re et 4e sous-sect. réunies, 12 juin 1995, no 150.584, no 150.585, no 155.006, no 155.007

Section 3

Ordre du jour

§1 : Etablissement de l'ordre du jour

L'ordre du jour de chaque réunion est établi conjointement par l'employeur et le secrétaire²¹⁰. L'employeur ne peut, à peine de se voir reprocher le délit d'entrave, le modifier unilatéralement²¹¹. Le secrétaire n'y est pas plus autorisé. Selon la circulaire ministérielle no 93-15 du 25 mars 1993, « en cas de désaccord entre l'employeur et le secrétaire sur le contenu de l'ordre du jour, la question doit être tranchée par le comité votant selon la procédure prévue à l'article L. 236-8 » c'est-à-dire à la majorité des membres présents.

Le contenu de l'ordre du jour sera défini, d'une part, en fonction des obligations du chef d'établissement relatives aux informations et consultations du CHSCT, d'autre part, en fonction des questions, propositions et initiatives des représentants du personnel.

§2 : Communication de l'ordre du jour

L'ordre du jour des réunions est communiqué par le président aux membres du CHSCT. Il s'agit des membres de la délégation salariale, mais le texte²¹² ajoute qu'il doit également être communiqué à l'inspecteur du travail et aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

En outre, il semble indispensable de le communiquer à toutes les personnes susceptibles de participer aux réunions du CHSCT :

- le médecin du travail ;
- le chef du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ;
- les personnes qualifiées dont le comité a sollicité le concours (infirmière du travail, responsable de la formation, assistante du service social, etc.) ;
- le ou les éventuels représentants syndicaux.

L'ordre du jour doit être communiqué quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence²¹³. Si le chef d'établissement ne respecte pas ce délai, il commet

un délit d'entrave au fonctionnement régulier du CHSCT²¹⁴.

A l'ordre du jour doivent être joints les documents écrits devant être examinés pendant la réunion²¹⁵. Il peut s'agir notamment du rapport annuel sur la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail ou du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou encore des plans concernant un aménagement en projet.

Section 4

Délibérations

§1 : Ordre du jour

Les délibérations consistent soit en des résolutions qui ne lient pas l'employeur (avis, propositions et voeux), soit en des décisions qui concernent le fonctionnement et l'organisation des travaux du CHSCT.

Les questions faisant l'objet de discussions doivent avoir été inscrites à l'ordre du jour. Bien que cette pratique puisse soulever des problèmes en cas de litige, des « questions diverses » peuvent également être soulevées et discutées avec l'accord de tous les membres présents. Elles peuvent être posées dans un ordre différent de celui dans lequel elles sont inscrites.

Remarques :

Toutes les personnes présentes peuvent participer à la discussion, qu'elles aient voix consultative ou pas. Ce n'est qu'en cas de vote que la différence entre les membres du CHSCT joue.

§2 : Modalités de vote

Les décisions et les résolutions du comité sont prises à la majorité des membres présents²¹⁶. Cette règle s'applique notamment pour ce qui touche l'organisation des missions que le CHSCT confie à l'un de ses membres (missions d'enquête, inspections, analyses, études).

Seuls les membres disposant d'une voix délibérative peuvent y participer. Le président participe au vote mais ne dispose d'aucune voix prépondérante.

Cependant, on estime généralement que, à l'instar des votes lors des réunions du comité d'entreprise, le président ne vote pas lorsque le CHSCT exerce

²¹⁰ C. trav., art. L. 236-5

²¹¹ Cass. crim., 4 janv. 1990, no 88-83.311

²¹² C. trav., art. R. 236-8

²¹³ C. trav., art. R. 236-8

²¹⁴ Cass. soc., 11 juin 1992, no 91-84.309

²¹⁵ C. trav., art. R. 236-8 al. 3

²¹⁶ C. trav., art. L. 236-8

un pouvoir de contrôle entrant dans sa compétence ou lorsqu'il est consulté en tant que délégation du personnel. Il en est ainsi, lorsque le comité est consulté sur les décisions relatives à la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail (projet de transformation de postes, d'organisation du travail ou de modification de normes de productivité, programme de formation des salariés à la sécurité, etc.). Le président est également exclu du vote lorsqu'il porte sur l'examen du rapport et du programme annuel, la consultation sur le règlement intérieur ou la désignation en vue d'une expertise.

Les textes n'ayant fixé aucune modalité particulière de vote, celui-ci peut se dérouler à bulletin secret ou à main levée si personne ne s'y oppose.

Dans tous les cas, aucune condition de quorum n'est exigée. Pour que la réunion soit régulière, il suffit que tous les destinataires aient été régulièrement convoqués.

Remarques :

A titre occasionnel, le CHSCT peut décider, à la majorité des membres présents dotés d'une voix délibérative, de la consultation d'un personnel de l'entreprise dont l'avis lui paraît important.

Section 5

Procès verbaux

§1 : Rédaction et adoption

A l'issue de chaque réunion, un procès-verbal doit être établi. Il doit rendre compte des échanges de vue à propos de chacun des points de l'ordre du jour. Il doit en particulier restituer les avis du comité et les décisions prises de façon claire et précise.

Bien que la loi ne le précise pas formellement, le secrétaire a la charge de la rédaction du procès-verbal car c'est la fonction première d'un secrétaire.

L'adoption du procès-verbal n'est pas prévue par les textes et n'a donc pas de caractère obligatoire. Elle peut avoir l'intérêt de prévenir les discussions et litiges susceptibles d'apparaître par la suite. Si une délibération est prise pour décider d'une procédure d'adoption du procès-verbal, elle doit être votée par la majorité des membres du comité²¹⁷.

Compte tenu de la fréquence assez faible des réunions du CHSCT, l'adoption d'un procès-verbal lors de la réunion suivante risque généralement de

ralentir considérablement la diffusion des procès-verbaux, s'il a été décidé que l'adoption en était la condition. Il semble préférable à beaucoup d'égards de convenir de modalités plus rapides permettant au secrétaire de recueillir les observations des membres du CHSCT sur le procès-verbal rédigé.

§2 : Publicité

La loi prévoit que les procès-verbaux concernant les séances consacrées à l'examen du rapport et du programme annuel sont obligatoirement joints à toute demande présentée par le chef d'établissement « en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux »²¹⁸. Il est d'usage de toute façon que les procès-verbaux de toutes les réunions soient diffusés à tous les membres du CHSCT. Cette pratique est conforme à l'alinéa 1er de l'article L. 236-3 Code du travail qui prévoit que « le CHSCT reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions ».

Les procès-verbaux doivent être conservés dans l'établissement sous la responsabilité de l'employeur. Ils sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale²¹⁹.

La loi ne prévoit pas l'affichage obligatoire des procès-verbaux dans l'entreprise, pas plus que des panneaux réservés au CHSCT. Cependant, c'est une pratique très courante, pour une meilleure information du personnel. Il est en effet de la nature même du mandat des représentants du personnel que les salariés soient informés du déroulement de ce mandat, des différentes délibérations adoptées par l'organe qui les représente, sous réserve de retirer les informations à caractère confidentiel qui pourraient figurer dans le procès-verbal.

²¹⁷ C. trav., art. L. 236-8

²¹⁸ C. trav., art. L. 236-4

²¹⁹ C. trav., art. R. 236-11

Chapitre 4

Information du CHSCT

Section 1

Obligation générale de l'employeur

L'employeur doit fournir au comité les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions²²⁰.

Il s'agit d'une obligation générale qui ne saurait se réduire aux documents qui doivent être fournis au titre de certaines obligations réglementaires.

L'information doit être réelle. La confidentialité ne saurait être opposée au CHSCT, les membres étant eux-mêmes soumis à des obligations de confidentialité et de secret²²¹.

Remarques :

L'information du CHSCT est complétée par les inspections sur les lieux de travail, son pouvoir d'enquête et d'étude. Par ailleurs, le CHSCT peut aussi s'informer par lui-même des techniques d'analyse et de prévention du risque en consultant des organismes extérieurs.

Section 2

Documents à disposition

Certains documents doivent être en permanence à la disposition des membres du CHSCT. Il s'agit notamment :

- du programme de prévention des risques professionnels et des conditions de travail²²² ;
- du bilan annuel sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail²²³ ;
- du document unique d'évaluation des risques professionnels²²⁴ ;
- de la fiche d'entreprise établie par le médecin du travail (elle doit être présentée au CHSCT en même temps que le bilan annuel) ;
- de l'ensemble des attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux

vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de l'hygiène et de la sécurité au travail ;

- des observations et mises en demeure de l'inspecteur du travail ;
- des documents établis par les organismes certificateurs et de contrôle des machines et des équipements ;
- du rapport annuel du médecin du travail dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés ;
- du carnet de maintenance des équipements de travail²²⁵ ;
- du registre des dangers graves et imminents signalés par le CHSCT ;
- du registre des accidents bénins²²⁶ ;
- des fiches de données de sécurité des produits dangereux utilisés dans l'entreprise ou l'établissement ;
- du document établi par les chefs d'entreprises extérieurs à l'attention de l'entreprise utilisatrice mentionnant différentes informations obligatoires (date d'arrivée, durée d'intervention, etc.)²²⁷.

Par ailleurs, l'employeur doit informer les membres du CHSCT de la présence de l'inspecteur du travail lorsque celui-ci visite l'entreprise afin que le CHSCT puisse lui présenter d'éventuelles observations²²⁸.

Remarques :

Commet un délit d'entrave l'employeur qui n'informe pas le CHSCT de l'accident grave subi par un travailleur temporaire²²⁹.

Cette énumération n'est pas exhaustive, la quasi-totalité des règlements spécifiques aux différents risques ou aux différents procédés de travail contenant également une obligation de tenir à disposition du CHSCT des documents en rapport avec ses missions. Citons, à titre d'exemple, les éléments et résultats de l'évaluation de l'exposition aux fibres d'amiante²³⁰.

²²⁰ C. trav., art. L. 236-3

²²¹ C. trav., art. L. 236-3

²²² C. trav., art. L. 236-4 ; C. trav., art. R. 236-11

²²³ C. trav., art. L. 263-4 ; C. trav., art. R. 236-11 ;

Arr. min. 12 déc. 1985, JO 16 janv. 1986

²²⁴ C. trav., art. R. 230-1 ; Circ. DRT no 6, 18 avr. 2002

²²⁵ C. trav., art. R. 233-12

²²⁶ C. trav., art. L. 441-4

²²⁷ C. trav., art. R. 337-4

²²⁸ C. trav., art. L. 236-7, al. 7

²²⁹ Cass. crim., 10 oct. 2000, no 99-87.611

²³⁰ D. no 96-98, 7 févr. 1996, art. 2

Chapitre 5

Consultations du CHSCT

Section 1

Obligation de consultation

Le chef d'établissement a l'obligation de demander l'avis du CHSCT sur tous les documents se rattachant à la mission du comité. Cette obligation de consultation incombe au chef d'établissement même lorsqu'il confie à un représentant le soin de présider le CHSCT. En effet il lui appartient de s'assurer personnellement de la consultation du comité²³¹. En outre, le comité se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel²³².

Section 2

Rapport et programme annuels

L'article L. 236-4 du Code du travail détermine le contenu du rapport annuel et du programme que l'employeur doit présenter au CHSCT ainsi que la procédure qui doit être mise en oeuvre : examen par le comité, avis sur le rapport et le programme, propositions, transmission au comité d'entreprise.

§1 : Rapport annuel

Le rapport annuel écrit, que le chef d'établissement doit présenter au CHSCT, au moins une fois par an, revêt une grande importance. En effet, celui-ci doit faire le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement et des actions menées. Certaines informations doivent obligatoirement figurer dans ce rapport. Elles sont énumérées dans un arrêté interministériel du 12 décembre 1985²³³, précisant les informations devant figurer au rapport prévu à l'article L. 236-4 du Code du travail.

Remarques :

La loi no 2001-397 du 9 mai 2001²³⁴ prévoit que le rapport annuel doit traiter du travail de nuit.

²³¹ Cass. crim., 15 mars 1994, no 93-82.109

²³² C. trav., art. L. 236-2

²³³ JO 16 janv. 1986

²³⁴ JO 10 mai 2001

§2 : Programme annuel de prévention

Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail rédigé par le chef d'établissement est établi à partir d'analyses émanant du CHSCT et, s'il y a lieu, des informations figurant au bilan social. Il fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir. Il doit également préciser, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Les mesures devant être prises au cours de l'année à venir peuvent avoir pour objet notamment la propreté, l'hygiène, la sécurité des locaux, des équipements et des outillages, la formation à la sécurité.

Remarques :

Le document unique d'évaluation des risques professionnels doit servir à l'employeur pour élaborer le programme annuel de prévention.

§3 : Procédures d'examen

Le comité émet un avis sur le rapport et sur le programme. Cet avis est adopté à la majorité des membres présents. Le chef d'établissement ne prend pas part au vote puisqu'il sollicite l'avis de la délégation du personnel. Le CHSCT peut proposer un ordre de priorité d'action différent de celui décidé par le chef d'établissement. Il peut également proposer des mesures qui n'ont pas été envisagées par l'employeur. Cet avis est transmis pour information à l'inspecteur du travail.

Le comité ne dispose d'aucun pouvoir de contrainte mais si l'employeur n'a pas exécuté les mesures demandées, il devra se justifier dans son prochain rapport²³⁵.

Le chef d'établissement transmet pour information le rapport et le programme au comité d'entreprise ou d'établissement, accompagnés de l'avis formulé par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail²³⁶.

Le procès-verbal de la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail consacré à l'examen du rapport et du programme est obligatoirement joint à toute demande présentée par le chef d'établissement en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

²³⁵ C. trav., art. L. 236-4, al. 1 à 4

²³⁶ C. trav., art. L. 236-4, al. 5 à 6

L'article R. 236-11 du Code du travail précise que le rapport et les programmes doivent être conservés dans l'établissement et tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents de prévention des organismes de sécurité sociale.

Section 3 Règlement intérieur

Le règlement intérieur, obligatoire dans les établissements employant habituellement au moins vingt salariés, est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement les règles disciplinaires et les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise²³⁷.

La loi²³⁸ prévoit la consultation du CHSCT sur le règlement intérieur pour les matières relevant de sa compétence. L'avis du CHSCT (et celui du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel) est communiqué à l'inspecteur du travail en même temps que le règlement intérieur.

La consultation du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel a lieu non seulement lors de l'institution du règlement intérieur dans l'établissement mais aussi en cas d'ajout ou de retrait d'une ou plusieurs clauses portant sur les matières relevant de sa compétence.

Lorsque l'urgence le justifie, les prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Dans ce cas, ces prescriptions doivent immédiatement et simultanément être communiquées au secrétaire du CHSCT, aux secrétaires du comité d'entreprise et à l'inspection du travail²³⁹.

Les notes de service (ou tout autre document), portant sur les prescriptions générales de la discipline et des mesures d'hygiène et de sécurité, sont soumises au même régime juridique que le règlement intérieur²⁴⁰. Elles prennent ainsi le caractère d'annexe au règlement intérieur et, en tant que telles, doivent être soumises à l'avis du CHSCT dès lors qu'elles portent sur une matière relevant de sa compétence.

Le CHSCT peut ainsi avoir à donner son avis sur les clauses du règlement intérieur portant sur :

- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaissent compromises ;
- les conditions d'accès au réfectoire dans les établissements qui en sont pourvus²⁴¹,
- les conditions d'introduction, de distribution et de consommation des boissons alcoolisées²⁴²;
- les conditions dans lesquelles sont nettoyés les armoires et vestiaires²⁴³;
- les conditions d'utilisation des douches dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres ou salissants²⁴⁴;
- les conditions d'utilisation des sièges lorsque ceux-ci doivent être mis à la disposition des salariés à proximité des postes de travail²⁴⁵;
- les instructions, adaptées à la nature des tâches à accomplir, que les travailleurs ont à observer, en application de l'article L. 230-3 du Code du travail, pour assurer leur sécurité et protéger leur santé, comme celle des autres salariés concernés²⁴⁶;
- les instructions portant, notamment, sur les conditions d'utilisation des instruments de travail, des équipements de protection individuelle et collective, des substances et préparations dangereuses.

(Pour des exemples de clauses relatives à l'hygiène et à la sécurité devant figurer dans le règlement intérieur, voir Circ. DRT no 83/5, 15 mars 1983, BO Trav. 1983, no 16, relative à l'application des articles 1er à 5 de la loi no 82-689 du 4 août 1982 concernant les libertés des travailleurs dans l'entreprise, et Circ. DRT no 91/17, 10 sept. 1991, relative au règlement intérieur.)

Remarques :

Le TGI de Nanterre a pu décider que des règles d'éthique édictées sous forme de code de conduite applicable à l'ensemble du personnel constituent une modification du règlement intérieur et doivent être soumises au comité d'entreprise et au CHSCT (TGI Nanterre, 6 oct. 2004, no 04/02865).

²³⁷ C. trav., art. L. 122-33 ; C. trav., art. L. 122-34.

²³⁸ C. trav., art. L. 122-36 ; C. trav., art. L. 236-2, al. 5

²³⁹ C. trav., art. L. 122-39, al. 2

²⁴⁰ C. trav., art. L. 122-39

²⁴¹ C. trav. art. R. 232-10-1

²⁴² C. trav., art. L. 232-2

²⁴³ C. trav., art. R. 232-2-1

²⁴⁴ C. trav., art. R. 232-2-4

²⁴⁵ C. trav., art. R. 232-4

²⁴⁶ C. trav., art. L. 122-34

Section 4

Aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail

Le CHSCT doit être consulté avant tout aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et notamment avant toute transformation importante de poste de travail impliquant la modification de l'outillage, un changement de produit ou de l'organisation, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail²⁴⁷.

Par « important », il faut comprendre tout projet susceptible de déboucher sur des réalisations définitives, qui vont transformer les conditions d'hygiène, de sécurité et de travail (réorganisation des équipes de travail, des horaires, automatisation, aération des locaux, éclairage, température du lieu de travail, etc.). Les locaux annexes sont également visés : local de restauration, vestiaires, sanitaires, etc.

Constitue ainsi une décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et les conditions de travail, la construction d'un nouvel atelier²⁴⁸.

De même, un projet de déménagement de 108 personnes dans un nouvel agencement et avec un matériel radicalement différent constitue un projet important au sens de l'article L. 236-2²⁴⁹ ou encore le projet de transfert d'une partie de l'activité (en l'espèce commissariat dans l'hôtellerie) à l'une de ses filiales concernant 200 salariés²⁵⁰.

Section 5

Plan d'adaptation prévu en cas de projet de mutations technologiques importantes et rapides

Si le chef d'établissement envisage de mettre en oeuvre des mutations technologiques importantes et

rapides, il doit établir un plan d'adaptation. Ce plan doit être soumis pour avis au comité d'entreprise et au CHSCT²⁵¹.

Selon la circulaire ministérielle no 93-15 du 25 mars 1993, lorsque le CHSCT est ainsi consulté sur un projet d'introduction de nouvelles technologies, sa consultation doit intervenir avant celle du comité d'entreprise qui doit avoir communication de son avis.

Section 6

Installations classées

Dans les établissements relevant de la législation sur les installations classées soumises à autorisation (L. no 76-663, 19 juill. 1976, art. 3, relative aux installations classées pour la protection de l'environnement), le CHSCT doit être consulté par le chef d'établissement sur les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement, c'est-à-dire dès la demande d'autorisation. Après que le préfet a pris sa décision, le CHSCT doit être informé des diverses prescriptions auxquelles les installations doivent répondre²⁵².

Section 7

Emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés

L'alinéa 10 de l'article L. 236-2 du Code du travail prévoit la consultation du CHSCT sur les mesures prises en faveur de ces catégories particulières de salariés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

En outre, le CHSCT doit être consulté sur les moyens les mieux adaptés aux conditions d'exploitation et à la nature des activités professionnelles en cause en ce qui concerne l'obligation d'assurer le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle des handicapés²⁵³.

La consultation du CHSCT n'apparaît pourtant pas être une condition de la régularité de la procédure de recherche de reclassement des salariés inaptes à la suite d'accident du travail ou de maladie

²⁴⁷ C. trav., art. L. 236-2, al. 6

²⁴⁸ Cass. crim., 15 mars 1994, no 93-82.109, Bull. crim., no 100

²⁴⁹ CA Versailles, 14e ch., 17 déc. 2003, no 03-00.795, SA Bureau Veritas c/ CHSCT du bureau Veritas

²⁵⁰ Cass. soc., 12 juill. 2005, no 03-10.633

²⁵¹ C. trav., art. L. 432-2 ; C. trav., art. L. 236-2, al. 8

²⁵² C. trav., art. L. 236-2, al. 8

²⁵³ C. trav., art. R. 323-40

professionnelle alors que les délégués du personnel doivent être consultés²⁵⁴.

La portée de cette jurisprudence est probablement limitée à la question de savoir si la procédure individuelle de licenciement pour impossibilité de reclassement est irrégulière par l'absence de consultation du CHSCT, ce à quoi la Cour de cassation répond négativement. A notre sens, elle n'écarte pas la nécessité d'une consultation du CHSCT sur les aménagements de poste éventuellement nécessaires au reclassement, l'absence de cette consultation pouvant être sanctionnée comme entrave au CHSCT.

De même, le CHSCT est consulté sur les demandes d'aide financière adressées au préfet du département en vue de l'adaptation des machines et outillages pour permettre le travail des handicapés et sur celles relatives à la compensation des charges supplémentaires d'encadrement des salariés handicapés²⁵⁵.

Section 8

Formation des salariés à la sécurité

Le CHSCT et le comité d'entreprise sont obligatoirement consultés sur les conditions générales d'organisation, et notamment les programmes et les modalités d'exécution des actions de formation à la sécurité. Ils veillent à leur mise en oeuvre effective. Ils sont également consultés lorsqu'une formation renforcée doit être organisée au profit des salariés sous contrat à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité²⁵⁶. La consultation porte d'abord sur la liste des postes de travail concernés, puis sur le contenu et les modalités de la formation renforcée.

Section 9

Aménagement des espaces fumeurs

Il est interdit de fumer dans un certain nombre de locaux clos et ouverts affectés à l'ensemble des salariés. Pour l'ensemble de ces locaux, l'employeur

établit, après consultation du médecin du travail, du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, un plan d'aménagement des espaces qui peuvent être, le cas échéant, spécialement réservés aux fumeurs. Cette consultation doit être renouvelée tous les deux ans. En outre, pour les locaux collectifs de travail autres, au-delà des règles communes visant l'aération et la ventilation des lieux de travail, l'employeur doit établir un plan d'organisation ou d'aménagement destiné à assurer la protection des non-fumeurs. La consultation du CHSCT et son renouvellement tous les deux ans sont également prévus. Ce plan doit être réactualisé tous les deux ans²⁵⁷.

Section 10

Activités physiques à finalité professionnelle

L'article 20 de la loi no 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives prévoit que le comité d'entreprise peut, dans le cadre des activités sociales et culturelles qu'il gère, organiser dans l'entreprise des activités physiques à finalité professionnelle. Dès lors qu'elles sont organisées en vue de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise, le CHSCT doit être consulté.

Section 11

Consultations diverses

Des dispositions réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité, codifiées ou non, prévoient l'intervention du CHSCT sur des points précis. Certaines d'entre elles peuvent déjà avoir fait l'objet d'une consultation du comité à l'occasion de son contrôle sur le règlement intérieur.

Il doit être consulté (sans que cette liste soit exhaustive) :

- sur les mesures à prendre pour assurer l'entretien et le nettoyage des locaux²⁵⁸;
- sur les dispositions que l'employeur doit prendre pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries²⁵⁹;
- sur la mise à disposition du personnel d'un local de restauration lorsque l'effectif impose une telle installation²⁶⁰;

²⁵⁴ C. trav., art. L. 122-32-5 ; Cass. soc., 26 mars 1996, no 93-40.325

²⁵⁵ C. trav., art. R. 321-117 ; C. trav., art. R. 321-118

²⁵⁶ C. trav., art. L. 231-3-1, al. 2 ; C. trav., art. L. 231-3-1, al. 5

²⁵⁷ C. santé publ., art. R. 355-28-4 ; C. santé publ., art. R. 355-28-5

²⁵⁸ C. trav., art. R. 232-1-14

²⁵⁹ C. trav., art. R. 232-9

²⁶⁰ C. trav., art. R. 232-10-1

- sur les consignes d'utilisation des moyens mis en oeuvre pour assurer une ventilation suffisante²⁶¹;
- lors de l'établissement de la liste des postes de travail justifiant la fourniture d'une boisson non alcoolisée²⁶²;
- sur d'éventuelles demandes de dérogation aux articles R. 232-1 à R. 232-6 du Code du travail relatifs à l'aménagement des vestiaires, des lavabos, des douches sur les lieux de travail²⁶³;
- sur les éventuelles demandes de dérogation aux articles R. 235-4 à R. 235-4-16 du Code du travail relatives à la prévention des incendies et à l'évacuation²⁶⁴;
- sur le document établi par l'employeur relatif au mesurage de l'exposition au bruit pendant le travail²⁶⁵;
- sur la demande exceptionnelle d'autorisation à l'inspecteur du travail de substitution de la valeur moyenne hebdomadaire des expositions sonores quotidiennes à l'exposition sonore quotidienne pour les travailleurs effectuant des opérations entraînant une variation notable de l'exposition au bruit d'une journée de travail à l'autre²⁶⁶;
- sur les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle doivent être mis à disposition et utilisés, notamment celles concernant la durée du port²⁶⁷;
- sur la notice fixant les procédures à mettre en oeuvre pour assurer la surveillance et la maintenance des installations de protection collective²⁶⁸;
- sur le plan d'activité en milieu de travail établi chaque année par le médecin du travail qui porte sur les risques, les postes et les conditions de travail²⁶⁹;
- sur le plan qui prévoit le retrait ou le confinement de l'amiante et des matériaux en contenant²⁷⁰;
- sur le plan d'orientation²⁷¹;

- sur d'éventuelles demandes de dérogation en matière de risque électrique²⁷²;
- sur la définition des zones contrôlées dont l'accès est limité pour des raisons de protection contre les rayonnements ionisants²⁷³;
- sur la politique de prévention concernant l'utilisation des substances et préparations dangereuses.

Cette liste, malgré sa longueur, n'est ni exhaustive ni limitative. Elle atteste surtout du caractère très général de l'obligation de consultation du CHSCT sur l'ensemble des questions touchant à la sécurité, à l'hygiène et aux conditions de travail.

Chapitre 6

Règlement intérieur du CHSCT

Section 1

Elaboration du règlement intérieur

Les modalités de fonctionnement du CHSCT sont parfois insuffisamment définies par la loi. Aussi est-il opportun pour le comité de se doter d'un règlement intérieur. Cette possibilité n'est pas prévue par la réglementation, elle est donc facultative. Le contenu du règlement peut être élaboré soit lors de la mise en place du CHSCT, soit par la suite afin de tenir compte des particularités de l'entreprise. Il peut être négocié entre le président du CHSCT et les membres du comité ou par voie d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement. A tout moment, il peut être amendé à la majorité des membres présents.

Section 2

Contenu du règlement intérieur

Les questions pouvant être traitées dans le règlement intérieur du CHSCT sont très variées. En effet, il peut aussi bien préciser des règles concernant les missions du CHSCT que des règles

²⁶¹ C. trav., art. R. 232-5-9

²⁶² C. trav., art. R. 232-3-1

²⁶³ C. trav., art. R. 232-2-7

²⁶⁴ C. trav., art. R. 235-4-17

²⁶⁵ C. trav., art. R. 232-8-1

²⁶⁶ C. trav., art. R. 232-8-6

²⁶⁷ C. trav., art. R. 233-42-1

²⁶⁸ C. trav., art. R. 231-54-3, al. 2

²⁶⁹ C. trav., art. R. 241-1-1

²⁷⁰ D. no 96-96, 7 févr. 1996, relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'inhalation d'amiante

²⁷¹ D. no 89-837, 14 nov. 1989, JO 16 nov., relatif à la délimitation des périmètres dans lesquels peuvent être instituées des servitudes d'utilité publique

²⁷² D. no 88-1056, 14 nov. 1988, relatif à la protection des travailleurs dans les courants électriques

²⁷³ D. no 2003-296, 31 mars 2003

concernant son fonctionnement. Citons à titre d'exemple que :

- en matière d'inspections, il peut être décidé qu'elles s'effectueront quelques jours avant la réunion trimestrielle obligatoire (en précisant le nombre de jours) et de manière collégiale plutôt qu'individuelle. Les moyens de déplacement rendus nécessaires lorsque l'entreprise est éparpillée sur plusieurs sites peuvent être également prévus ;
- en matière d'enquête, il peut être prévu une procédure rapide d'information du CHSCT dès la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- en matière de fonctionnement interne du comité, un budget de fonctionnement peut être attribué au CHSCT en vue de l'organisation des réunions (moyens de dactylographie, de reproduction de documents, de documentation technique ou juridique, de moyens de classement), de l'information des salariés (panneaux d'affichage ou tout autre moyen de diffusion), de l'organisation de campagnes de promotion de prévention. Dans le même ordre d'idée, il peut être prévu que le CHSCT dispose d'un local permanent, bien qu'aucun texte ne l'exige.

Chapitre 7

Heures de délégation

Section 1

Principe

L'article L. 236-7 du Code du travail fait obligation à l'employeur d'accorder aux membres du CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce contingent d'heures est alloué mensuellement à titre individuel aux membres du comité. Il est au moins égal à :

- deux heures par mois pour les établissements occupant moins de 100 salariés ;
- cinq heures par mois pour les établissements occupant de 100 à 299 salariés ;
- dix heures par mois entre 300 et 499 salariés ;
- quinze heures par mois entre 500 et 1 499 salariés ;
- vingt heures par mois à partir de 1 500 salariés.

Le texte précise que ce crédit peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Constituent des circonstances exceptionnelles, la mission effectuée auprès d'un CHSCT à la suite d'une situation révélant un danger imminent²⁷⁴, l'examen d'un important projet de restructuration²⁷⁵ à la suite d'accidents graves ou répétés ayant révélé un risque grave ou à la suite de situations particulièrement urgentes²⁷⁶. En revanche, ne revêt pas le caractère de circonstances exceptionnelles, une grève de courte durée, n'intéressant qu'un seul secteur de l'entreprise et qu'un petit nombre de salariés²⁷⁷, ni la participation aux élections prud'homales²⁷⁸.

Le crédit d'heures peut par ailleurs être augmenté par voie d'accord, dans le cadre des dispositions de l'article L. 236-13 du Code du travail. En effet la loi ne fait pas obstacle aux dispositions plus favorables relatives au fonctionnement du CHSCT qui résultent d'accords collectifs ou d'usages.

Section 2

Seuil d'effectif

Lorsqu'il existe dans un établissement plusieurs CHSCT, l'effectif retenu est celui qui correspond aux salariés relevant de chaque comité²⁷⁹.

Le contingent d'heures de délégation variant en fonction de l'effectif, qu'en est-il lorsqu'un établissement franchit un de ces seuils ?

Dans une espèce où l'employeur avait réduit le contingent d'heures libres des membres du CHSCT suite à une diminution d'effectif, les juges du fond avaient considéré que l'on devait appliquer aux heures de délégation le même principe que pour la mise en place du CHSCT, à savoir que l'effectif doit être atteint au cours de 12 mois consécutifs ou non précédant le mois considéré et non par rapport à l'effectif de chaque mois.

La Cour de cassation n'a pas retenu cette interprétation, la règle valable pour la mise en place du CHSCT ne pouvant être transposée à la détermination du nombre d'heures de délégation²⁸⁰. Il en résulte donc que le seuil d'effectif déterminant le nombre d'heures de délégation doit s'apprécier mois par mois. Cette jurisprudence est applicable dans les deux sens, à la baisse ou à la hausse de

²⁷⁴ Cass. soc., 29 avr. 1980, no 78-41.765

²⁷⁵ Cass. soc., 6 juill. 1994, no 93-41.705

²⁷⁶ Cass. soc., 25 juin 2003, no 01-41.783

²⁷⁷ Cass. soc., 14 nov. 1984, no 82-41.403

²⁷⁸ Cass. soc., 11 juin 1987, no 83-45.427

²⁷⁹ C. trav., art. L. 236-7, al. 1er ; C. trav., art. L. 236-7, al. 2

²⁸⁰ Cass. soc., 6 nov. 1991, no 88-42.895

l'effectif. Ainsi, lorsque sur un mois considéré, l'effectif est inférieur ou supérieur à un des seuils, le mois suivant les membres du CHSCT bénéficieront d'un nombre d'heures de délégation moindre ou plus important dans le même sens²⁸¹.

Section 3 Liberté de déplacement

La Cour de cassation a consacré le droit pour les membres du CHSCT de circuler librement dans l'établissement dans le cadre de leurs heures libres pour toute démarche se rattachant à leur mandat²⁸². La circulaire ministérielle no 93/15 du 25 mars 1993 précise que cette liberté de déplacement s'exerce tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail et qu'ils peuvent à cette occasion prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Que les déplacements soient imposés par les enquêtes, par les inspections ou par les réunions, ils sont à la charge du chef d'établissement²⁸³. Cependant, si les déplacements n'ont pas été effectués par le représentant du personnel au CHSCT dans le cadre d'une mission individuelle qui lui a été confiée par le comité en vertu de l'article L. 236-2 du Code du travail, les frais engagés ne lui sont pas obligatoirement remboursés²⁸⁴.

Ainsi, par exemple, n'entre pas dans le cadre des missions d'un membre du CHSCT de se rendre sur le lieu d'un accident survenu à un ouvrier d'une entreprise sous traitance. Les missions du CHSCT s'exercent au sein de l'établissement à l'égard des salariés de celui-ci et de ceux mis à la disposition de l'établissement par une entreprise extérieure²⁸⁵.

Section 4 Répartition du crédit d'heures

Sous réserve d'en informer l'employeur, les membres du comité peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent globalement²⁸⁶. Le crédit

étant mensuel, l'employeur doit être averti tous les mois de la répartition retenue. Si des ajustements se révèlent nécessaires à l'exercice des missions du CHSCT, l'employeur devra en être également averti. Il est à noter que la mise en oeuvre par un membre du comité de son droit au crédit d'heures n'implique pas une délibération préalable du comité.

Remarques :

L'employeur est informé mais ne dispose pas en la matière d'un droit de veto. Il ne pourrait par exemple s'opposer à ce qu'un seul représentant du personnel dispose de la totalité des crédits d'heures des membres du CHSCT.

Section 5 Utilisation du crédit d'heures

L'utilisation du crédit d'heures est définie librement par les représentants du personnel, sachant toutefois que le temps passé aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections ainsi qu'aux visites préalables est imputé sur ce crédit d'heures. Le Conseil d'Etat l'a rappelé dans une décision du 12 juin 1995²⁸⁷ annulant les dispositions contraires de la circulaire ministérielle no 93-15 du 25 mars 1993. La même solution est retenue lorsque les représentants du personnel du CHSCT d'une entreprise extérieure effectuent des déplacements sur le site d'une entreprise utilisatrice²⁸⁸.

Le temps utilisé librement doit néanmoins l'être conformément à l'objet du mandat. Ainsi, le représentant du personnel au CHSCT qui utiliserait son crédit d'heures de délégation pour organiser une réunion ayant pour objet de contester des projets ne concernant pas directement l'entreprise et relatifs à des modifications éventuelles du droit du travail, ne peut prétendre avoir agi dans le cadre de son mandat. Il ne peut non plus prétendre au paiement de ces heures de délégation²⁸⁹.

De même, le temps passé par un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à son information personnelle ne peut être inclus dans les heures de délégation que si l'information se rattache directement à une difficulté particulière à son entreprise²⁹⁰.

Le temps passé par un représentant du personnel à assurer sa propre défense dans un litige soulevé par l'employeur à propos du paiement de ses heures de

²⁸¹ Cass. soc., 7 oct. 1992, no 89-40.821

²⁸² Cass. soc., 26 févr. 1992, no 88-45.284, Dr. soc. 1992, p. 468

²⁸³ C. trav., art. L. 236-3

²⁸⁴ Cass. soc., 21 juill. 1993, no 91-42.384

²⁸⁵ Cass. soc., 1er avr. 1992, no 88-44.530

²⁸⁶ C. trav., art. L. 236-7, al. 3

²⁸⁷ CE, 1re et 4e sous-sect. réunies, 12 juin 1995, no 150.584, no 150.585, no 155.006, no 155.007

²⁸⁸ même arrêt

²⁸⁹ Cass. soc., 26 févr. 1992, no 88-45.284

²⁹⁰ Cass. soc., 5 oct. 1994, no 92-40.164

délégation entre dans le cadre de son mandat, et s'impute sur le crédit d'heures²⁹¹. Cette décision concerne un délégué du personnel, mais la solution nous semble à l'évidence applicable à un représentant du personnel au CHSCT.

En revanche, sont payés comme temps de travail sans être déduits du crédit d'heures :

- le temps passé aux réunions du CHSCT ;
- le temps passé aux réunions, aux enquêtes consécutives à un accident du travail grave ou à des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle grave ou à caractère professionnel grave ;
- le temps passé à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, ou encore aux démarches consécutives à l'apparition d'un danger imminent invoqué par un salarié.

Dans les établissements de plus de 500 salariés, s'il existe plusieurs CHSCT, le temps passé aux réunions de coordination ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Section 6

Paiement des heures de délégation

Le temps alloué mensuellement à titre individuel aux membres du CHSCT est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Il s'agit aussi bien des heures contingentées que des autres heures. Dans la mesure où les heures de délégation sont considérées comme temps de travail, la Cour de cassation considère que les heures supplémentaires accomplies à ce titre donnent droit au repos compensateur²⁹².

En cas de contestation par l'employeur de l'usage du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente²⁹³. Mais cette contestation ne l'exonère pas du paiement des heures litigieuses²⁹⁴.

La jurisprudence considère qu'il y a une présomption de bonne utilisation des heures de délégation. En conséquence, lorsque l'employeur entend contester l'usage des heures ainsi allouées, il peut saisir le conseil des prud'hommes, mais cette

contestation ne l'exonère pas du paiement des heures litigieuses²⁹⁵.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 4 février 2004, a rappelé que les représentants du personnel doivent pour leur part, lorsque l'employeur le leur demande, préciser l'utilisation faite de leurs heures de délégation. S'ils s'y refusent, l'employeur peut, à bon droit, saisir le juge des référés pour obtenir les explications qu'ils demandent²⁹⁶.

L'obligation pesant sur l'employeur de payer à l'échéance normale, le temps nécessaire au représentant du personnel pour l'exercice de ses fonctions est limité aux heures prévues par la loi, un accord collectif ou un usage plus favorable.

Ainsi le paiement des heures prises en sus au titre de circonstances exceptionnelles n'est pas assorti du même automatisme.

La jurisprudence considère que « l'obligation pesant sur l'employeur de payer à l'échéance normale comme temps de travail le temps nécessaire au représentant du personnel pour l'exercice de ses fonctions est limitée aux heures dont le nombre est fixé par la loi ou par accord collectif plus favorable et ne s'étend pas à celles qui sont prises en fonction de circonstances exceptionnelles »²⁹⁷.

En cas de dépassement du crédit d'heures pour circonstances exceptionnelles, l'employeur peut exiger que le salarié justifie l'existence de telles circonstances préalablement à tout paiement, de même que la conformité de l'utilisation desdites heures au mandat représentatif dont il est investi²⁹⁸. En cas de refus de paiement de sa part, s'il estime les justifications fournies non convaincantes, c'est alors le salarié représentant du personnel qui doit saisir le juge prud'homal pour obtenir le paiement. Le juge, s'il est saisi, doit préciser pour chaque catégorie de représentants quelles circonstances exceptionnelles justifiaient un dépassement de la dotation légale et si les heures excédentaires ont été utilisées conformément à leurs fonctions²⁹⁹.

²⁹¹ Cass. ass. plén., 31 oct. 1996, no 91-44.770, Bull. civ. ass. plén., no 7

²⁹² Cass. soc., 13 déc. 1995, no 92-44.389

²⁹³ C. trav., art. L. 236-7, al. 4

²⁹⁴ Cass. soc., 28 mars 1989, no 86-42.291

²⁹⁵ Cass. soc., 28 mars 1989, no 86-42.291

²⁹⁶ Cass. soc., 4 févr. 2004, no 01-46.478

²⁹⁷ Cass. soc., 21 juill. 1986, no 84-41.664 ; Cass. soc., 26 juin 2001, no 98-46.387

²⁹⁸ Cass. soc., 21 juill. 1986, no 84-41.664 ; Cass. soc., 29 janv. 1992, no 88-44.227

²⁹⁹ Cass. soc., 29 janv. 1992, no 88-44.227

Section 7

Crédit d'heures et réduction du temps de travail

On peut se demander si les différentes formes de réduction du temps de travail qui sont encouragées, notamment par la voie d'allègement de cotisations sociales, ont une influence sur le nombre d'heures de délégation accordées aux représentants du personnel. Un sénateur a posé la question, en raison de l'extension des emplois à temps partiel, et de celle attendue des accords de réduction du temps de travail de la loi de Robien.

La réponse ministérielle³⁰⁰ rappelle que le crédit d'heures de délégation n'est pas lié à la durée du travail du représentant du personnel, et n'est pas réduit par la réduction de l'horaire soit du salarié, soit de l'ensemble de l'établissement.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, l'article L. 212-4-6 du Code du travail précise que l'utilisation des heures de délégation ne peut pas réduire de plus d'un tiers l'horaire de travail de l'intéressé. Les heures de délégation qui dépasseraient le tiers de l'horaire de travail (horaire qui doit être expressément défini par le contrat de travail) peuvent être prises en dehors de cet horaire.

Le cas de la réduction collective de l'horaire n'est pas expressément réglé par la loi. A défaut d'accord constituant une amélioration du droit des représentants du personnel, par exemple si le nombre d'heures de délégation est augmenté, il nous semble que la totalité des heures de délégation prévues par la réglementation peut être prise pendant l'horaire de travail des représentants du personnel : l'employeur ne peut imposer unilatéralement (au risque d'un délit d'entrave) une restriction ou un aménagement que la loi ne prévoit pas et même l'accord collectif de réduction du temps de travail ne peut réduire les conditions légales d'exercice des mandats représentatifs.

En tout état de cause, que cela résulte pour un salarié à temps plein de son initiative, ou pour les salariés à temps partiel des dispositions de l'article L. 212-4-6 du Code du travail, les heures de délégation prises en dehors de l'horaire de travail du représentant du personnel concerné doivent être rémunérées comme temps de travail.

³⁰⁰ Rép. min no 18.571, JO Sénat Q. 26 déc. 1996, p. 3525

Chapitre 8

Formation des représentants du personnel

Section 1

Droit au congé de formation

L'article L. 236-10 du Code du travail accorde aux représentants du personnel au CHSCT le bénéfice de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est de droit pour les salariés. Ils sont libres de la choisir. L'employeur ne peut pas l'imposer et n'a pas à l'organiser.

La formation doit revêtir un caractère théorique et pratique, elle tend à initier les représentants du personnel aux méthodes et procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. La formation doit tenir compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache l'entreprise ainsi que du rôle propre du bénéficiaire.

Le droit à formation une fois exercé se renouvelle une fois que son bénéficiaire a exercé son mandat pendant 4 ans consécutifs ou non. Le point de départ de ce délai de quatre ans correspond au début de l'exercice du mandat au cours duquel le représentant du personnel a utilisé son droit à formation. Lors de son renouvellement, elle doit permettre une actualisation des connaissances et un perfectionnement du bénéficiaire. Cette nouvelle formation doit donc être plus spécialisée et doit tenir compte des demandes particulières du stagiaire³⁰¹. Elle fait l'objet de stages distincts de celle organisée pour les membres du CHSCT nouvellement élus.

Dans les établissements occupant 300 salariés au moins (condition devant être remplie au moment où un membre du comité demande à exercer son droit à formation), cette formation est assurée dans les conditions fixées par l'article L. 434-10, alinéas 1 et 2 du Code du travail.

Le stage est un droit propre à chaque membre à l'occasion de sa première élection et lorsqu'il a exercé son mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. La durée maximale du stage est de 5 jours. Elle doit s'entendre de 5 jours ouvrés, au cours desquels la formation est effectivement donnée. Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident qu'il sera pris en deux fois. L'article L. 434-10

³⁰¹ C. trav., art. R. 236-15

renvoie à l'article L. 451-3 du Code du travail pour déterminer les conditions d'attribution du stage. Il en découle que l'employeur ne peut opposer un refus à la demande de stage que s'il estime que l'absence serait préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Avant un éventuel refus, il doit recueillir l'avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Son refus doit être notifié dans les huit jours, à compter de la réception de la demande. Par référence à l'article R. 451-2 du Code du travail, on considère que le salarié doit présenter sa demande au moins 30 jours à l'avance, en précisant la date, la durée de l'absence et le nom de l'organisme responsable du stage.

Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail ; il ne s'impute pas sur les heures de délégation. Il s'inscrit dans le contingent global des jours de congé qui peuvent être pris au titre de la formation des membres du CHSCT ainsi qu'au titre de la formation syndicale et de la formation des membres du comité d'entreprise, tel qu'il est fixé par arrêté ministériel³⁰².

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, la loi no 91-1414 du 31 décembre 1991 a généralisé le droit à la formation. Les conditions dans lesquelles la formation est assurée sont fixées par les conventions collectives de branche ou, à défaut, l'article R. 236-22-1 du Code du travail prévoit que la durée de chaque formation est de 3 jours³⁰³.

Section 2

Prise en charge par l'employeur

La charge financière de la formation des représentants du personnel au CHSCT incombe à l'employeur, dans des conditions et limites fixées par voie réglementaire³⁰⁴.

Contrairement au congé de formation économique, sociale et syndicale, la réglementation ne limite pas la prise en charge financière et l'employeur est donc tenu d'assurer la rémunération intégrale de ce congé. C'est ce que précise un arrêt de la Cour de cassation³⁰⁵.

³⁰² Arr. min. 7 mars 1986, JO 14 mars, rectific. 21 mars, pris pour l'application de l'alinéa 6 de l'article L. 451-1 du Code du travail et de l'alinéa 7 de l'article L. 451-1 du Code du travail

³⁰³ C. trav., art. L. 133-5 ; C. trav., art. L. 236-10, al. 3

³⁰⁴ C. trav., art. L. 236-10, al. 4

³⁰⁵ Cass. soc. 8 juin 1999, no 96-45.833

La formation s'impute sur le temps de travail et est rémunérée comme telle. Le salaire est intégralement maintenu aux stagiaires. L'employeur ne peut déduire le temps passé à la formation du crédit d'heures de délégation de ces élus. Il ne peut imputer la charge de cette formation sur la participation patronale à la formation professionnelle³⁰⁶. Seules les dépenses consacrées à la rémunération des représentants du personnel en formation dans les établissements de moins de 300 salariés sont déductibles du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, dans la limite des 0,08 pour mille du montant des salaires payés pendant l'année³⁰⁷. Le montant des indemnités de mission est fixé par arrêté.

Outre le maintien du salaire, la dépense à la charge de l'employeur comprend la rémunération de l'organisme de formation, les frais de déplacement et de séjour exposés par les stagiaires.

La rémunération de l'organisme de formation est prise en charge dans la limite d'une fois et demie, par stagiaire et par jour, le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers des prud'hommes³⁰⁸. L'indemnité prud'homale étant fixée par arrêté.

Les frais de déplacement sont pris en charge à concurrence du tarif de seconde classe de la SNCF applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'entreprise au lieu où est dispensée la formation. Sauf accord plus favorable, ces frais ne peuvent pas dépasser les tarifs SNCF, quel que soit le moyen de locomotion effectivement utilisé.

Les frais de séjour sont pris en charge à concurrence de l'indemnité de mission accordée au personnel civil de l'Etat^{309, 310}.

Section 3

Modalités d'octroi du congé

La demande doit être faite par écrit à l'employeur ou au chef d'établissement au moins trente jours avant le début du stage. Elle doit préciser la date de départ du congé, sa durée, le nom de l'organisme délivrant la formation et le prix du stage³¹¹. Le programme détaillé du stage ne peut être exigé du représentant du personnel par l'employeur.

³⁰⁶ C. trav., art. R. 236-20

³⁰⁷ Circ. DRT no 93-15, 25 mars 1993

³⁰⁸ C. trav., art. R. 236-22

³⁰⁹ D. no 90-437, 28 mai 1990, art. 9, art. 36

³¹⁰ C. trav., art. R. 236-21

³¹¹ C. trav., art. R. 236-17

A sa date de présentation, la demande est imputée par priorité sur le contingent annuel des bénéficiaires éventuels de congés de formation prévus par les articles L. 236-10, L. 434-10 et L. 451-1³¹². Ce contingent annuel d'heures représente le nombre maximal de jours de congés susceptibles d'être pris par établissement au cours d'une année civile, au titre des formations précitées. Il est fixé en fonction de l'effectif de l'établissement³¹³.

Le congé peut être refusé, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsque l'absence du salarié intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la marche de l'entreprise ou à la production. Dans ce cas, le congé peut être reporté dans la limite de 6 mois³¹⁴. Le refus motivé doit être notifié dans les huit jours de la réception de la demande. Le refus donne lieu à la procédure prévue par l'article L. 451-3 du Code du travail directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

Il est à conseiller, pour prévenir les litiges sur les délais, de remettre la demande de stage contre signature, et de même pour l'éventuel refus de l'employeur.

Section 4 Contenu de la formation

La formation des membres du CHSCT est distincte de la formation à la sécurité obligatoire au bénéfice des travailleurs embauchés, mutés, qui changent de poste de travail ou qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'au moins vingt et un jours³¹⁵.

La formation dont bénéficient les représentants du personnel aux CHSCT a pour objet de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail. Cette formation revêt un caractère théorique et pratique. Elle tend à initier ceux à qui elle est destinée aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque bénéficiaire selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son entreprise. Elle répond

³¹² C. trav., art. L. 236-10 ; C. trav., art. L. 434-10 ; C. trav. L. 451-1

³¹³ Arr. min. 7 mars 1986, JO 14 mars, rectific. 21 mars, pris pour l'application de l'article L. 451-1 du Code du travail

³¹⁴ C. trav., art. R. 236-17

³¹⁵ C. trav., art. L. 231-3-1 ; C. trav., art. R. 231-32 à R. 231-45

également aux caractères spécifiques de cette entreprise ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celle-ci³¹⁶.

Remarques :

Le droit à la formation appartient à chaque représentant du personnel au CHSCT individuellement. Il choisit le stage qui lui convient parmi les formations proposées par les organismes agréés³¹⁷.

Section 5 Attestation de formation

Le stage donne lieu à la délivrance aux stagiaires par l'organisme de formation d'une attestation d'assiduité.

L'attestation est remise par le stagiaire à son employeur quand il reprend son travail³¹⁸.

Section 6 Organismes habilités

De même que pour la formation économique des membres du comité d'entreprise, deux sortes d'organismes peuvent dispenser la formation des membres du CHSCT : les centres ou instituts habilités à organiser les formations syndicales visées à l'article L. 451-1 du Code du travail, au niveau national, d'une part, et les organismes figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, d'autre part.

Les organismes qui demandent un agrément doivent établir leur aptitude à assurer la formation conformément aux dispositions de l'article R. 236-15 du Code du travail et justifier notamment des capacités et de l'expérience de leurs formateurs en matière de prévention des risques professionnels et en matière de conditions de travail. La décision d'octroi de l'agrément est prise sur décision du préfet de région³¹⁹. Une lettre circulaire du 19 octobre 1987, relative à la formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, précise les conditions d'octroi et de maintien de cet agrément.

Remarques :

Un organisme agréé au niveau régional peut intervenir en dehors de sa région d'origine. Les

³¹⁶ C. trav., art. R. 236-15

³¹⁷ Rép. min. à QE no 59634, JO AN Q, 25 mars 1985, p. 1325

³¹⁸ C. trav., art. R. 236-19

³¹⁹ C. trav., art. R. 236-18

représentants du personnel peuvent choisir un organisme agréé situé en dehors de la région de leur lieu de travail

Un fichier national des formations des représentants du personnel au CHSCT est disponible auprès de l'ANACT. Au niveau régional, la liste est disponible auprès de la Direction régionale du travail.

Les membres du CHSCT sont également tenus au secret professionnel sur les secrets de fabrication³²¹. La violation de cette obligation constitue un délit sévèrement puni qui exposerait son auteur à des sanctions civiles à caractère disciplinaire et indemnitaire ainsi qu'à des mesures répressives prises sur le fondement de l'article 226-13 du Code pénal.

Section 7

Couverture des accidents

Les stagiaires sont couverts pour les accidents survenant par le fait ou à l'occasion des stages par la législation sur les accidents du travail³²⁰. Il en est ainsi des accidents survenus au cours du stage ou pendant le trajet aller et retour pour s'y rendre et en revenir.

Chapitre 9

Obligation de discrétion et de secret

Section 1

Obligation de discrétion

Les membres du CHSCT sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations dont ils peuvent avoir connaissance présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'établissement. Aucune sanction pénale n'est prévue dans ce cas par la loi mais une action en responsabilité civile contre l'auteur de l'indiscrétion peut être intentée.

Section 2

Obligation de secret professionnel et de discrétion

L'article L. 236-3, alinéa 2 du Code du travail précise que les membres du CHSCT sont tenus à l'obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'établissement ou son représentant. La violation de cette obligation peut entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat.

³²⁰ L. no 80-1409, 30 déc. 1980, art. 12, JO 31 déc. relative au congé de formation économique, sociale et syndicale

³²¹ C. trav., art. L. 236-3, al. 3

Partie 6 :

Protection des représentants du personnel au CHSCT

Chapitre 1

Champ d'application de la protection

Section 1

Membre bénéficiant de la protection

La loi étend aux représentants du personnel au CHSCT, sans considération d'effectif, la protection en matière de licenciement accordée aux membres du comité d'entreprise³²². Cette protection s'applique dans la mesure où leur désignation résulte d'un vote du collège désignatif, et non d'une décision prise hors du cadre légal, fut-elle consensuelle dans l'entreprise³²³.

Enfin, on pourra noter que la procédure protectrice n'est pas prévue explicitement pour les candidats aux fonctions de représentants du personnel au CHSCT, les modalités de candidatures n'étant d'ailleurs pas organisées par la loi.

Toutefois, la Cour de cassation est venue combler la lacune des textes, puisque, dans un arrêt du 30 avril 2003, elle a affirmé qu'il résulte de l'article L. 236-11 du Code du travail que le candidat aux fonctions de membre élu du CHSCT doit, à ce titre, bénéficier de la protection prévue par les articles L. 436-3 du Code du travail, dès lors que l'employeur a eu connaissance de la candidature³²⁴.

Dès lors, s'ils ne sont pas élus, le statut protecteur s'applique pendant la durée de six mois qui suivent l'envoi des listes de candidatures à l'employeur³²⁵.

Le fait de procéder au licenciement d'un membre au CHSCT sans respect de la procédure de protection constitue le délit d'entrave³²⁶. Le salarié licencié irrégulièrement peut obtenir sa réintégration en saisissant le juge prud'homal en référé.

³²² C. trav., art. L. 236-11 ; C. trav., art. L. 436-1 et s. ; C. trav., art. R. 436-1 et s.

³²³ Cass. soc., 15 juin 1994, no 93-41.265

³²⁴ Cass. soc., 30 avr. 2003, no 00-46.787, Bull. civ. V, no 154

³²⁵ C. trav., art. L. 436-1, al. 3

³²⁶ C. trav., art. L. 263-2-2

En revanche, la désignation comme membre du CHSCT, intervenue postérieurement à la convocation à l'entretien préalable au licenciement,

ne peut avoir d'effets que jusqu'à l'échéance du contrat de travail. Ainsi, le salarié ne peut pas bénéficier de la protection spéciale applicable aux représentants du personnel et ne peut dès lors invoquer la nullité du licenciement pour non respect de la procédure spéciale, lorsque sa désignation au CHSCT intervient deux jours après sa convocation à l'entretien préalable³²⁷.

Section 2

Durée de la protection supérieure à la durée du mandat

La protection spéciale prévue en matière de licenciement s'applique à compter du jour de la proclamation des résultats et pendant la durée du mandat et ce, même si le contrat de travail est suspendu.

Cette période de protection s'étend également au-delà de la durée des mandats.

Elle s'applique ainsi aux anciens membres des comités d'entreprise pendant les six premiers mois suivant l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution³²⁸.

A l'expiration du mandat est assimilée la cessation des fonctions quelle qu'en soit la cause : la démission des fonctions³²⁹, la mutation³³⁰.

Remarques :

Lorsqu'un salarié demande sa réintégration à la suite d'un licenciement nul du fait du non respect par l'employeur de la procédure protectrice, le Conseil d'Etat considère que si le mandat du salarié a expiré à la date où il est réintégré par l'employeur, le délai de six mois court à partir de la date de réintégration dans son poste et non à partir de la date de la fin du mandat³³¹.

³²⁷ Cass. soc., 3 avr. 2001, no 99-40.190, Bull. civ. V, no 122

³²⁸ C. trav., art. L. 436-1, al. 3

³²⁹ CA Aix-en-Provence, 3 janv. 1989, SA Farledis ; CA Versailles, 26 juin 1990, SA Dissanto Centre Leclerc

³³⁰ CE, 27 janv. 1982, no 36.582

³³¹ CE 1er déc. 1999, no 189556

Section 3

Exclusions de la protection pour certains salariés

§1 : Salariés titulaires d'un mandat conventionnel

Le Code du travail prévoit l'extension de la procédure protectrice aux représentants du personnel « institués par voie conventionnelle »³³².

Toutefois la Cour de cassation fait une lecture très restrictive de ce texte et décide que seuls les représentants conventionnels de « même nature » que ceux prévus par le Code du travail peuvent bénéficier de la protection. Ont ainsi été exclus d'une telle protection :

- les représentants syndicaux au CHSCT dont l'existence, bien qu'autorisée par un accord avec l'employeur, n'est pas prévue par le Code du travail³³³;
- les membres d'une commission de coordination des CHSCT³³⁴;
- un secrétaire du CHSCT qui ne serait pas membre de cette instance³³⁵.

En définitive, il semble bien qu'il faille cantonner, en l'état actuel de la jurisprudence et comme le préconise l'administration, cette extension de la protection aux représentants du personnel désignés ou élus en surnombre ou désignés ou élus en dessous des seuils légaux³³⁶.

Remarques :

Cette précision est importante car le représentant du personnel conventionnel peut être amené à s'exposer dans le cadre de son mandat représentatif de la même façon qu'un représentant du personnel classique sans bénéficier de la même protection.

³³² C. trav., art. L. 412-18 sur les DS ; C. trav., art. L. 425-1 sur les DP et C. trav., art. L. 436-1 sur les membres du CE

³³³ Cass. soc., 20 févr. 1991, no 89-42.288, Bull. civ. V, no 85 ; Cass. crim., 4 avr. 1991, no 89-85.536, Bull. crim., no 164 ; Cass. soc., 29 janv. 2003, no 00-45.961, Bull. civ. V, no 35

³³⁴ Cass. soc., 19 oct. 1989, no 89-42.800

³³⁵ Cass. soc., 25 janv. 1994, no 92-40.139, Bull. civ. V, no 23

³³⁶ Circ. DRT no 13, 25 oct. 1983, JO 20 déc.

§2 : Salarié étranger ne pouvant exercer une activité professionnelle en France

Dans certaines hypothèses très particulières, la procédure protectrice peut être écartée.

La Cour de cassation l'a ainsi admis dans le cas du licenciement d'un salarié étranger ne remplissant pas les conditions permettant aux ressortissants étrangers d'exercer une activité professionnelle en France. Dans cette affaire, le salarié était élu au comité d'entreprise mais le cas peut être transposé à un membre du CHSCT. Une demande d'autorisation de licenciement avait été déposée auprès de l'inspecteur du travail qui s'était déclaré incompétent. Les juges ont alors validé le licenciement intervenu sans respecter la procédure protectrice. En effet le salarié ne remplissait pas les conditions permettant aux ressortissants étrangers d'exercer une activité professionnelle en France car il ne disposait que d'une carte de résident falsifiée³³⁷.

§3 : Candidature annulée

Enfin, la procédure protectrice peut ne pas être appliquée lorsque la candidature, l'élection ou encore la désignation ont été annulées. Il convient d'être particulièrement précis dans ce cas de figure. Avant l'annulation, l'employeur ne peut pas licencier le salarié sans respecter la procédure.

Il ne saurait, en effet, présumer du résultat de son action en justice et s'il licencie le salarié sans respecter la procédure, ce licenciement sera déclaré nul³³⁸.

En revanche, il peut convoquer le salarié à l'entretien préalable tant qu'il ne prononce pas le licenciement avant d'avoir obtenu l'annulation demandée³³⁹. Après l'annulation, la procédure administrative d'autorisation de licencier devient effectivement sans objet³⁴⁰.

³³⁷ Cass. soc., 28 mai 2003, no 01-42.530

³³⁸ Cass. soc., 17 mars 1998, no 95-42.885, Bull. civ. V, no 156 ; Cass. soc., 28 nov. 2000, no 98-42.019, Bull. civ. V, no 396

³³⁹ Cass. soc., 3 déc. 2002, no 99-44.583

³⁴⁰ CE, 15 janv. 1982, no 180463, Rec. CE 1982, p. 22

Chapitre 2

Circonstances faisant intervenir la protection

Le champ d'application de la procédure spéciale pour le licenciement des représentants du personnel s'est progressivement étendu à toutes les hypothèses où l'employeur prend l'initiative ou a la charge de la rupture du contrat de travail.

La Cour de cassation a en effet posé, dans sa fameuse jurisprudence « Perrier », que l'employeur ne peut poursuivre par d'autres moyens la résiliation du contrat des représentants du personnel³⁴¹.

Depuis lors, les tribunaux ont eu l'occasion de préciser cette jurisprudence.

Section 1

Licenciement individuel pour un motif personnel : faute, maladie, inaptitude et autres motifs

§1 : Licenciement individuel pour faute

Le licenciement individuel pour faute d'un membre du CHSCT est le cas type où la procédure spéciale instituée par la loi doit être respectée.

a. Sanctions envisageables

Lorsqu'un salarié commet une faute « légère » l'employeur peut envisager de prendre des sanctions disciplinaires (blâme, avertissement, mise à pied disciplinaire) pour lesquels la procédure spécifique des salariés protégés ne joue pas³⁴². Par contre, si l'employeur envisage une rétrogradation disciplinaire, il s'agit d'une modification du contrat de travail.

Si la faute commise est d'une gravité suffisante, la sanction ultime qu'est le licenciement du salarié peut être envisagée par l'employeur. Dans ce cas, si le salarié est un salarié protégé, la procédure spéciale instituée par la loi doit être respectée quelle que soit sa qualité ou son ancienneté. L'appréciation des faits et de leur caractère suffisamment fautif incombe alors à l'inspecteur du travail auprès de qui

³⁴¹ Cass. ch. mixte, 21 juin 1974, no 71-91-225, Bull. civ. ch. mixte no 3, arrêts Perrier

³⁴² Cass. soc., 23 juin 1999, no 97-41.121, Bull. civ. V, no 301

l'autorisation administrative de licenciement est demandée.

Le licenciement peut être envisagé pour une faute sérieuse (ou simple) notamment lorsqu'elle se répète dans le temps malgré des mises en garde de l'employeur au salarié.

Le licenciement peut aussi être décidé dans le cas d'une faute grave ou d'une faute lourde.

Selon la Cour de cassation, la faute grave est définie comme la faute qui résulte « d'un fait ou d'un ensemble de faits imputable au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis »³⁴³. La faute grave prive le salarié de son préavis et de son indemnité de licenciement³⁴⁴.

Le délai d'un mois prévu par l'article L. 122-41 du Code du travail pour notifier le licenciement disciplinaire court à compter du jour où l'employeur a reçu notification de l'autorisation de licenciement³⁴⁵.

La faute lourde est quant à elle celle qui est commise par le salarié dans le but de nuire à l'employeur ou à l'entreprise, cette qualification est plus rarement acceptée par les tribunaux. Elle prive le salarié de son préavis, de son indemnité de licenciement et de l'indemnité de congés payés.

Observations :

« Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance »³⁴⁶.

Il appartient à l'employeur, lorsque plus de deux mois se sont écoulés entre les faits et la mise en oeuvre de la procédure disciplinaire, d'établir qu'il n'en a pas eu connaissance plus tôt³⁴⁷.

A noter également que n'ayant pas un caractère fautif, la maladie n'entraîne ni la suspension, ni l'interruption du délai de deux mois prévu par l'article L. 122-44 du Code du travail pour la prescription des faits fautifs³⁴⁸.

³⁴³ Cass. crim., 4 janv. 1991, no 88-83.766, Bull. crim., no 10 ; Cass. soc., 26 févr. 1991, no 88-44.908, Bull. civ. V, no 97

³⁴⁴ C. trav., art. L. 122-9

³⁴⁵ Cass. soc., 28 oct. 2003, no 01-42.404

³⁴⁶ C. trav., art. L. 122-44

³⁴⁷ CE, 20 mars 1996, no 148.993 ;

CE, 1er févr. 1995, no 138.922

³⁴⁸ Cass. soc., 13 juill. 1993, no 91-42.964

Par ailleurs, lorsqu'une sanction est annulée par le juge pour défaut d'entretien préalable, la procédure est réputée n'avoir jamais été engagée et le délai de deux mois ayant continué à courir, les faits se trouvent prescrits³⁴⁹.

b. Possibilité de mise à pied conservatoire

En cas de faute grave ou de faute lourde, l'employeur a la possibilité de prononcer une mise à pied conservatoire immédiate du représentant du personnel jusqu'à la décision administrative de l'inspecteur du travail autorisant son licenciement³⁵⁰. La mise à pied conservatoire étant une décision particulièrement grave, l'employeur doit prendre soin de la notifier à l'inspecteur du travail dans les plus brefs délais. Il faut aussi savoir que le représentant du personnel qui fait l'objet d'une mise à pied conservatoire voit son contrat de travail suspendu mais son mandat lui ne l'est pas³⁵¹.

Dans l'hypothèse d'une mise à pied conservatoire, si l'autorisation de licenciement est par la suite refusée par l'inspecteur du travail, le salarié doit reprendre son poste et les salaires correspondant à la période de mise à pied conservatoire doivent lui être versés.

L'employeur est, aussi, tenu de verser au salarié l'ensemble des primes ou la partie de prime correspondant à cette période. C'est ainsi qu'un employeur a été condamné à verser au salarié concerné les primes de panier correspondant aux journées de mise à pied dites « conservatoires ».

Toutefois, ne s'agissant pas de frais réellement exposés, ces sommes constituent un complément de rémunération³⁵².

Si la mise à pied est décidée par l'employeur alors que le contrat de travail du salarié était déjà suspendu (il s'agissait en l'espèce d'un salarié gréviste) et que l'autorisation de licenciement est refusée, les salaires sont dus pour toute la période de mise à pied. Le principe selon lequel la première cause de suspension (la grève) prime sur la seconde (la mise à pied) ne joue pas car la suspension du contrat trouve sa cause, non dans la grève, mais dans la décision de l'employeur rétroactivement

anéantie. La décision de mise à pied substitue donc une cause de suspension à une autre³⁵³.

Observations :

L'employeur ne peut s'exonérer du paiement des salaires en requalifiant la mesure de mise à pied conservatoire en mise à pied disciplinaire³⁵⁴.

En outre, si l'autorisation de licenciement est refusée, l'employeur est, bien entendu, dans l'obligation d'inviter le salarié protégé à reprendre son travail³⁵⁵.

S'il ne réintègre pas le salarié, ce dernier est en droit de prendre acte de la rupture aux torts de l'employeur. Et lorsque l'employeur s'adresse de nouveau à l'inspecteur du travail pour obtenir l'autorisation de licenciement, celui-ci est tenu de lui refuser l'autorisation sollicitée³⁵⁶.

Le salarié doit être réintégré, étant entendu qu'il doit y avoir réintégration effective et que le seul maintien du salaire et du droit d'exercer ses fonctions représentatives sans prestation de travail ne suffit pas³⁵⁷.

Tout se passe donc comme si la mise à pied conservatoire n'avait jamais été prononcée et que le salarié n'avait, quant à lui, jamais quitté l'entreprise.

L'effet de la décision de l'inspecteur du travail est immédiat et se produit de plein droit, même si elle fait l'objet d'un recours hiérarchique ou d'un recours contentieux de la part de l'employeur. En effet, de tels recours n'ont pas d'effet suspensif et ne permettent pas d'obtenir une prorogation de la mise à pied.

§2 : Licenciement individuel sans faute

Le licenciement d'un salarié peut être envisagé alors même qu'aucun comportement fautif ne lui est reproché : licenciement pour longue maladie ou maladies répétées, licenciement pour insuffisance professionnelle, etc.

En tout état de cause, lorsque de telles hypothèses concernent un représentant du personnel,

³⁴⁹ Cass. soc., 18 janv. 1995, no 90-42.087

³⁵⁰ C. trav., art. L. 436-1, al. 2 ; C. trav., art. R. 436-8

³⁵¹ Cass. soc., 20 mars 2004, no 02-16.554, Bull. civ. V, no 71

³⁵² Cass. soc., 24 oct. 1997, no 95-40.930, Bull. civ. V, no 334

³⁵³ Cass. soc., 18 juill. 2000, no 99-41.413 ; Cass. soc., 17 déc. 2002, no 00-40.784, Bull. civ. V, no 389

³⁵⁴ Cass. soc., 5 nov. 1986, no 84-41.077 ; Cass. soc., 7 nov. 1990, no 87-45.696

³⁵⁵ Cass. soc., 18 juin 1997, no 95-43.723

³⁵⁶ CE, 15 déc. 2004, no 252290

³⁵⁷ Cass. crim., 3 juill. 1968, no 67-93.637, Bull. crim., no 216 ; Cass. soc., 30 juin 2004, no 02-41.686, Bull. civ. V, no 185

l'employeur doit veiller au respect de la procédure spéciale de licenciement.

En ce sens, la procédure spéciale, qui crée une protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun, doit être mise en oeuvre même en cas de force majeure³⁵⁸ (à propos d'un retrait d'agrément ministériel autorisant l'emploi dans une salle de jeux du salarié délégué du personnel).

Section 2

Modification du contrat de travail

§1 : Modification du contrat ou modification des conditions de travail

Rappelons que, dans la situation de droit commun, l'employeur doit recueillir l'accord exprès du salarié s'il envisage une modification de son contrat de travail. Par contre, pour une simple modification des conditions de travail, l'employeur peut l'imposer au salarié.

En revanche, aucune modification du contrat de travail ou changement des conditions de travail ne peut être imposée à un salarié protégé³⁵⁹.

Autrement dit, toute modification de la relation de travail quelle que soit son importance nécessite l'accord préalable du salarié³⁶⁰.

Remarques :

La réduction du temps de travail avec maintien du salaire antérieur résultant d'un accord conclu dans le cadre la loi Aubry I relative à la réduction négociée du temps de travail s'impose à tous les salariés, y compris les salariés protégés³⁶¹. Dans le même esprit, la loi instaurant une journée de solidarité au profit des personnes âgées dispose que la modification de la durée annuelle du travail, qui passe de 1600 à 1607 heures n'est pas une modification du contrat de travail³⁶².

³⁵⁸ Cass. soc., 6 juin 2000, no 98-42.867

³⁵⁹ Cass. soc., 25 nov. 1997, no 94-42.727, Bull. civ. V, no 406 ; Cass. soc., 30 avr. 1997, no 95-40.573, Bull. civ. V, no 154 ; CE, 27 juin 1997, no 163522, Valadon

³⁶⁰ Cass. soc., 2 mai 2001, no 98-44.624, Bull. civ. V, no 149

³⁶¹ Cass. soc., 26 févr. 2003, no 01-43.027, Bull. civ. V, no 73

³⁶² L. no 2004-626, 30 juin 2004, JO 1er juill.

§2 : Conséquence du refus du salarié

En cas de refus ou de contestation par le salarié protégé de la modification envisagée, s'il entend effectivement mettre en oeuvre la mesure qu'il projette, l'employeur est tenu de demander l'autorisation administrative de licenciement³⁶³.

Toutefois, si la modification envisagée par l'employeur n'est pas objectivement une modification du contrat de travail mais une simple modification des conditions de travail, le refus de l'intéressé peut constituer une faute d'une gravité suffisante pour que l'inspecteur du travail autorise le licenciement³⁶⁴.

Dès lors, face au refus injustifié du salarié, l'employeur pourra formuler une demande d'autorisation de licenciement mais il faudra qu'il motive suffisamment sa décision.

Il appartient ensuite à l'autorité administrative, sous le contrôle éventuel du juge, de rechercher si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi.

Observations :

En fait, le refus d'une modification des conditions de travail a des conséquences identiques pour les salariés protégés et les salariés ordinaires. Cependant, la procédure à suivre n'est pas la même. L'obligation de demander l'autorisation administrative de licenciement en cas de refus du salarié protégé permet juste d'éviter toute discrimination envers les salariés protégés.

§3 : Présence d'une norme conventionnelle ou contractuelle

En principe, les dispositions contractuelles ne sauraient prévaloir sur la protection légale. Cette solution est régulièrement réaffirmée par la Cour de cassation³⁶⁵.

Ainsi, une clause de mobilité incluse dans le contrat de travail portant obligation pour le salarié

³⁶³ Cass. soc., 6 avr. 1999, no 97-40.499, Bull. civ. V, no 159

³⁶⁴ CE, 1er févr. 1995, no 140.329 ;

CE, 16 févr. 1996, no 151.401 ;

CE, 6 mai 1996, no 153.102 ;

CE, 6 mai 1996, no 151.585 ;

CE, 6 mai 1996, no 147.250 ;

CE, 10 mars 1997, no 170.114

³⁶⁵ Cass. soc., 18 déc. 2002, no 00-44.866

d'accepter un changement d'établissement décidé par l'employeur dans certaines circonstances ne dispense pas l'employeur de mettre en oeuvre la procédure d'autorisation préalable en présence d'un refus du salarié d'accepter une telle mutation ; la protection spéciale prime sur les stipulations conventionnelles³⁶⁶.

Cette même jurisprudence a été appliquée dans une affaire où la mise en disponibilité, prévue dans le contrat de travail, pour les salariés de soixante ans n'ayant pas le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein, avait été appliquée malgré le refus du salarié représentant du personnel au comité d'entreprise³⁶⁷.

Remarques :

Rappelons enfin que, selon l'administration, pour les salariés protégés comme pour les salariés ordinaires, la dénonciation régulière d'un usage par l'employeur n'a pas pour effet d'entraîner une modification du contrat de travail. La circulaire ministérielle du 3 décembre 1996 rappelle ce principe qui a été dégagé en 1996 par la Cour de cassation (Circ. min. no 96-11, 3 déc. 1996). En effet, l'usage ne s'incorpore pas au contrat de travail. Par conséquent, la suppression d'un avantage par dénonciation d'un usage s'impose aux salariés protégés comme aux autres salariés.

Section 3

Licenciement pour motif économique

La procédure spéciale, instituée pour protéger les représentants du personnel, doit être observée en cas de licenciement économique³⁶⁸. Elle se combine, avec la procédure propre aux licenciements économiques applicables à tout salarié licencié pour ce motif. L'inspecteur du travail va contrôler la réalité du motif économique et l'effectivité des recherches de reclassement du salarié.

La procédure spéciale instituée au profit des représentants du personnel doit également être observée en cas de rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation par un membre du comité du bénéfice d'une convention de conversion,

³⁶⁶ Cass. soc., 28 janv. 1988, no 85-43.400 ; Cass. soc., 28 mars 1989, no 86-43.614, Bull. civ. V, no 258 ; Cass. crim., 21 févr. 1989, no 86-96.871, Bull. crim., p. 229 ; Cass. soc., 23 sept. 1992, no 90-45.106

³⁶⁷ Cass. soc., 14 nov. 2000, no 99-43.270

³⁶⁸ Cass. crim., 3 mai 1979, no 77-92.852, Bull. crim., no 158

dispositif aujourd'hui disparu, ou dans le cas d'un départ en préretraite (signature d'une convention ASFNE) d'un salarié protégé³⁶⁹.

Section 4

Modification dans la situation juridique de l'employeur

Chaque fois que l'emploi d'un salarié protégé est menacé, suite à la réorganisation de l'entreprise, la procédure spéciale doit être observée. Celle-ci peut trouver application lors :

- d'une modification juridique de l'entreprise ;
- d'une cession partielle ou totale de celle-ci ;
- de sa fermeture définitive.

Précisons qu'en principe si l'entreprise continue sous une autre forme, suite à la modification dans la situation juridique de l'employeur (succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société), tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise³⁷⁰.

Dans ce cas, les représentants du personnel doivent être repris par le nouvel employeur au même titre que les autres salariés.

Lorsque l'entreprise garde son autonomie, ils conservent leurs mandats puisque les institutions représentatives du personnel subsistent³⁷¹. La procédure spéciale n'a alors pas lieu d'être mise en oeuvre sauf si l'emploi des salariés protégés est menacé.

Si l'entreprise ne conserve pas son autonomie, les mandats cessent et les salariés ne sont alors protégés que durant la période de protection des anciens élus et anciens représentants.

Le salarié protégé peut néanmoins refuser de rester au service du nouvel employeur, ce dernier devant alors procéder à son licenciement en respectant la procédure protectrice (liée au mandat exercé ou, si le mandat disparaît dans l'opération de transfert, liée à la protection des anciens élus).

³⁶⁹ Cass. soc., 23 mai 2000, no 97-42.145 ; Cass. soc., 8 juin 1999, no 97-41.498

³⁷⁰ C. trav., art. L. 122-12, al. 2

³⁷¹ C. trav., art. L. 433-14 ; C. trav., art. L. 423-16 ; C. trav., art. L. 412-16

Section 5

Transfert partiel d'entreprise ou d'établissement

La loi prévoit que l'autorisation de l'inspecteur du travail doit être préalablement obtenue en cas de transfert partiel d'entreprise ou d'établissement entraînant transfert du salarié protégé³⁷². Bien que le contrat de travail du salarié protégé ne soit pas rompu mais seulement transféré en tout ou partie vers une autre entreprise, l'inspecteur du travail est donc saisi d'une demande d'autorisation préalable au transfert. Il doit alors vérifier que le transfert envisagé ne constitue pas une mesure discriminatoire vis-à-vis du salarié protégé. En effet, par le moyen du transfert, l'employeur pourrait écarter un représentant en l'intégrant dans la branche d'activité ou l'établissement qui est transféré. Le transfert peut aussi engendrer la perte des mandats représentatifs.

Le simple transfert suffit, indépendamment de l'accord ou du refus de la part du salarié, à déclencher la procédure. Celle-ci est obligatoire que le transfert du salarié protégé soit total (il sort alors totalement de l'entreprise d'origine avec la partie de l'activité qui est transférée à une autre entreprise) ou seulement partiel (lorsque seule une partie du temps de travail du salarié est rattachée à l'activité transférée). Ainsi en est-il en cas de transfert d'un chantier de nettoyage, suite à la perte du marché, sur lequel le salarié est employé pour une partie de son temps de travail. Dans cette hypothèse, l'autorisation doit être demandée malgré le fait que le salarié reste attaché à son employeur d'origine et peut ainsi continuer à y exercer son mandat³⁷³. Le transfert est soumis à cette procédure d'autorisation qu'il soit issu de l'application de l'article L. 122-12 du Code du travail ou d'un accord collectif à la suite de la perte d'un marché³⁷⁴.

Si l'autorisation est accordée par l'inspecteur du travail, le transfert peut avoir lieu.

Le salarié protégé peut toutefois refuser ce changement et l'on retombe alors dans le régime de la modification des conditions ou du contrat de travail (consultation du comité d'entreprise et obtention de l'autorisation de l'inspecteur du travail).

³⁷² C. trav., art. L. 236-1, al. 5 ; C. trav., art. L. 236-11 ; C. trav., art. L. 412-18 ; C. trav., art. L. 425-1

³⁷³ Cass. soc., 28 mai 2003, no 01-40.512, Bull. civ. V, no 181

³⁷⁴ Cass. soc., 20 nov. 2002, no 00-44.498 P

Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise³⁷⁵.

A défaut d'autorisation de l'inspecteur du travail, le transfert d'un salarié protégé est nul.

Dès lors, le salarié n'est pas tenu de travailler pour le compte de la société dans laquelle il avait été transféré et ne commet pas de faute en s'en abstenant³⁷⁶. Le salarié peut demander sa réintégration dans son entreprise d'origine et exiger le versement des salaires perdus depuis son transfert non autorisé. Toutefois les juges devront tenir compte, dans ce montant, des salaires éventuellement perçus par le salarié dans la société où il a été irrégulièrement transféré. Il ne s'agit pas de cumuler les salaires reçus du repreneur et ceux que le salarié aurait perçus s'il était resté dans l'entreprise d'origine mais bien de compenser la perte effectivement subie³⁷⁷.

Remarques :

Il convient de noter que seul le salarié peut se prévaloir du défaut d'autorisation de l'inspecteur du travail³⁷⁸ (dans cette affaire, l'employeur prétendait que le salarié n'avait pas pu être automatiquement transféré dans son entreprise, malgré le transfert d'une entité économique autonome, puisque aucune autorisation n'avait été demandée avant ce transfert partiel effectué en application de l'article L. 122-12 du Code du travail). Cet argument ne trouve bien entendu pas d'écho auprès de la Cour de cassation.

Section 6

Redressement ou liquidation judiciaire

La procédure spéciale de licenciement des représentants du personnel s'applique en cas de redressement et de liquidation judiciaire³⁷⁹.

Ainsi, même lorsque la société a disparu à la suite d'une liquidation judiciaire, le contrat de travail des salariés protégés subsiste tant que le licenciement n'a pas été autorisé par l'inspecteur du travail³⁸⁰.

³⁷⁵ C. trav., art. L. 436-1, al. 5

³⁷⁶ Cass. soc. 5 mai 1998, no 95-45.326, Bull. civ. V, no 222

³⁷⁷ Cass. soc., 28 mai 2003, no 01-40.512, Bull. civ. V, no 124

³⁷⁸ Cass. soc., 10 mai 2001, no 99-41.391

³⁷⁹ C. trav., art. L. 436-1, dernier al. ; CE, 20 mars 1996, no 135.167

³⁸⁰ Cass. soc., 11 févr. 2004, no 01-44.469 D

Section 7

Cession totale ou partielle de l'entreprise

Lorsque la cession d'une entreprise résulte d'un jugement du tribunal saisi de la procédure de redressement judiciaire, cela ne dispense pas l'administrateur de demander à l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier les salariés protégés. L'administrateur judiciaire ne peut se réfugier derrière l'argument selon lequel il ne fait que mettre en oeuvre une décision de justice, pour s'exonérer de l'obligation de demander l'autorisation préalable. En effet, le jugement arrêtant le plan de cession doit seulement indiquer le nombre de salariés dont le licenciement est autorisé, à l'exclusion de toute liste nominative³⁸¹.

Si une cession totale ou partielle intervient en dehors d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, les salariés protégés compris dans l'effectif du personnel intéressé par la cession doivent être repris par l'acquéreur et ne peuvent être licenciés, le cas échéant, que dans le respect de la procédure spéciale prévue à cet effet. Il en sera ainsi tant que durera leur protection.

Remarques :

Même dans le cas où l'entreprise est en difficulté, le licenciement d'un salarié protégé, peut entraîner la poursuite de l'employeur pour délit d'entrave, lorsque la rupture du contrat a été mise en oeuvre sans autorisation administrative.

La Cour de cassation, concernant un membre de comité d'entreprise, a considéré que le responsable du délit est le dirigeant de l'entreprise à laquelle a été cédée l'activité. En effet, par la cession, il y a eu transfert d'une entité économique ayant conservé son identité mais dont l'activité a été poursuivie ou reprise par une autre société, au sens de l'article L. 122-12 du Code du travail³⁸².

Section 8

Refus de mise en chômage partiel

Si le refus porte sur une mise en chômage total ou une mise en chômage partiel, cela équivaut à un refus de modification du contrat de travail qui doit entraîner l'application de la procédure de licenciement propre aux salariés protégés³⁸³.

³⁸¹ Cass. crim., 30 janv. 1996, no 94-83.509

³⁸² Cass. crim., 30 mai 1995, no 94-80.355

³⁸³ Cass. soc., 18 juin 1996, no 94-44.653 ; rectif. Cass. soc., 16 juill. 1996, no 96-43.397

Section 9

Mise à la retraite

La loi no 87-588 du 30 juillet 1987³⁸⁴ a inséré dans le Code du travail des dispositions spécifiques à la mise à la retraite du salarié³⁸⁵.

Une fois encore, en cas de mise en oeuvre de l'article L. 122-14-13 du Code du travail, la procédure spéciale doit être respectée.

En effet, la Cour de cassation a énoncé clairement dans une espèce où l'entreprise, s'appuyant sur une circulaire ministérielle, n'avait pas saisi l'inspecteur du travail, que « la protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun, instituée au profit de salariés investis de fonctions représentatives, interdit à l'employeur de poursuivre par d'autres moyens la rupture du contrat de travail ; qu'il en est ainsi lorsque le salarié est mis à la retraite, même si les conditions posées par l'article L. 122-14-13 du Code du travail sont remplies ». Lorsqu'il s'agit d'une mise à la retraite, c'est l'employeur qui prend la décision. Il doit donc le faire sous le contrôle du comité d'entreprise (quand il s'impose) et de l'inspecteur du travail (dans tous les cas)³⁸⁶.

Le contrôle opéré par l'inspecteur du travail est alors complet : après avoir vérifié que les conditions légales du départ en retraite sont bien remplies, il examine l'existence éventuelle d'un lien avec le ou les mandats détenus et peut, le cas échéant, retenir un motif d'intérêt général s'opposant à l'autorisation sollicitée.

En application de la jurisprudence de la Cour de cassation, il convient de se placer à la date d'expiration du préavis pour déterminer si le salarié remplit les conditions requises d'âge et de nombre de trimestres d'assurance vieillesse.

Section 10

Fin de contrat à durée déterminée

Les membres du CHSCT titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient également de la protection spéciale.

L'avis du comité d'entreprise et l'autorisation de l'inspecteur du travail sont nécessaires dans les conditions requises par la procédure de licenciement des salariés protégés :

³⁸⁴ JO 31 juill. 1987

³⁸⁵ C. trav., art. L. 122-14-13

³⁸⁶ Cass. soc., 5 mars 1996, no 92-42.490

- si l'employeur envisage de rompre le contrat avant le terme prévu en raison d'une faute grave du salarié ;
- ou si l'employeur prévoit de ne pas renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement³⁸⁷.

Observations :

En l'absence de clause de renouvellement, l'employeur doit solliciter l'autorisation de mettre fin au contrat, mais il n'a pas à consulter préalablement le comité d'entreprise³⁸⁸. Dans ce cas, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée du terme du contrat, l'inspecteur devant lui-même statuer avant la date du terme du contrat³⁸⁹. La saisine de l'inspecteur est obligatoire quelle que soit la durée du contrat³⁹⁰ et quand bien même le contrat n'est pas susceptible de prorogation³⁹¹. Le rôle de l'inspecteur du travail se limite alors à vérifier que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.

Si le contrat à durée déterminée n'a pas de terme précis (cas du remplacement) l'autorité administrative ne peut être saisie que lorsque le salarié remplacé fait connaître son intention de mettre fin à son contrat de travail ou informe son employeur de son retour.

Si le contrat considéré par l'employeur comme à durée déterminée est par contre considéré par l'inspecteur du travail comme étant en réalité à durée indéterminée, l'inspecteur doit rejeter la demande d'autorisation de non renouvellement. Il ne peut pas requalifier cette demande en considérant qu'il est saisi d'une demande d'autorisation de licenciement³⁹².

En revanche, il faut noter que la procédure protectrice ne s'applique pas aux salariés qui font acte de candidature aux élections moins d'un mois avant l'expiration de leur contrat³⁹³.

Remarques :

La loi accorde la même protection aux représentants du personnel qui ont le statut de travailleurs temporaires³⁹⁴.

Section 11

Départ négocié et transaction

§1 : Départ négocié

La résiliation amiable du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'application de la procédure spéciale.

Ainsi, le départ négocié d'un représentant du personnel, sans autorisation préalable, est expressément sanctionné par les tribunaux quand bien même la demande de rupture émane du salarié lui-même³⁹⁵.

Remarques :

La proposition faite à un salarié protégé d'un accord de résiliation amiable après refus d'autorisation de licenciement a pu être analysée par la jurisprudence comme constitutif d'un délit d'entrave³⁹⁶.

§2 : Transaction

Les salariés protégés ne peuvent, en signant une transaction antérieure au licenciement, renoncer par avance aux dispositions d'ordre public instituées pour protéger leur mandat³⁹⁷.

Quand bien même l'inspecteur du travail aurait donné son autorisation, la transaction conclue avant la notification du licenciement est atteinte de nullité d'ordre public absolue dont peut aussi se prévaloir l'employeur³⁹⁸.

Seule est possible une transaction conclue après le licenciement, dont le seul objet est de régler les conséquences pécuniaires de la rupture du contrat de travail³⁹⁹.

Il faut bien comprendre alors que si un tel accord transactionnel est effectivement conclu après la rupture effective du contrat de travail, celui-ci ayant pour objet de réparer les conséquences du licenciement, il fait perdre au salarié protégé son droit à réintégration⁴⁰⁰.

³⁸⁷ C. trav., art. L. 436-2, al. 1er

³⁸⁸ CE, 10 juin 1992, no 94.626

³⁸⁹ C. trav., art. L. 436-2, al. 2

³⁹⁰ Cass. soc., 11 déc. 2001, no 99-43.799, Bull. civ. V, no 375

³⁹¹ Cass. soc., 10 déc. 2003, no 01-44.703

³⁹² CE, 6 mai 1996, no 146.161

³⁹³ Cass. soc., 28 mai 2003, no 02-60.006, Bull. civ. V, no 176

³⁹⁴ C. trav., art. L. 436-1, al. 9

³⁹⁵ Cass. crim., 26 nov. 1985, no 85-90.199, Bull. crim., no 379 ; Cass. soc., 16 mars 1999, no 96-44.551, Bull. civ. V, no 125

³⁹⁶ Cass. crim., 6 janv. 2004, no 02-88.240

³⁹⁷ Cass. soc., 2 déc. 1992, no 91-42.326, Bull. civ. V, no 578 ; Cass. soc., 5 févr. 2002, no 99-45.861, Bull. civ. V, no 54

³⁹⁸ Cass. soc., 10 juill. 2002, no 00-40.301, Bull. civ. V, no 249

³⁹⁹ Cass. soc., 10 janv. 1995, no 90-42.943

⁴⁰⁰ Cass. crim., 3 mai 1994, no 91-86.047 ; Cass. soc., 5 févr. 2002, no 99-45.861, Bull. civ. V, no 54

Toutefois, la conclusion d'un accord transactionnel n'empêche pas le salarié protégé de former un recours pour excès de pouvoir contre la décision de l'administration du travail qui a autorisé son licenciement⁴⁰¹.

La situation est différente si la transaction intervient alors que le salarié a déjà engagé une action en justice. En effet, conformément à la jurisprudence précitée, le salarié protégé ne peut renoncer par avance à se prévaloir du bénéfice de la protection spéciale.

Il peut, en revanche, en cours d'instance, se désister à l'occasion d'un accord transactionnel, du recours administratif qu'il a engagé postérieurement à son licenciement⁴⁰².

Section 12

Résiliation judiciaire du contrat et prise d'acte

§1 : Initiative patronale

Pour éviter que des employeurs « échappent » à la procédure spéciale de licenciement, la Haute juridiction a progressivement étendu son champ d'application à toute rupture d'initiative patronale. Mettant en exergue la protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun dont jouissent les représentants du personnel, dans son fameux arrêt Perrier, elle a ainsi posé que les employeurs ne peuvent recourir à la procédure de résolution judiciaire du contrat⁴⁰³.

§2 : Initiative salariale en cas de manquements avérés de l'employeur

Si, avec l'arrêt Perrier, la situation de l'employeur est claire, qu'en est-il du salarié ?

Marquant son attachement à la procédure spéciale de licenciement, la Haute juridiction a pendant un certain temps interdit aux représentants du personnel la voie de la résolution judiciaire⁴⁰⁴ et de la prise d'acte⁴⁰⁵.

Dès lors, lorsque l'employeur manquait à ses obligations contractuelles, le salarié protégé ne

pouvait user que de la démission pour rompre son contrat.

Position choquante pour certains, puisqu'un salarié ordinaire, lorsque les manquements de l'employeur sont avérés, dispose de deux voies pour obtenir la rupture du contrat aux torts de l'employeur :

- il peut, en effet, directement prendre acte de la rupture de son contrat, en exigeant, par une saisine postérieure du juge, l'application des règles de licenciement. Si la faute de l'employeur est avérée, il sera alors coupable d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse quand bien même l'initiative de rompre le contrat émane du salarié ;
- le salarié peut aussi, selon la logique civiliste, s'adresser au juge pour lui demander la résolution judiciaire du contrat, en invoquant les manquements de l'employeur à ses obligations contractuelles.

Pour ne pas pénaliser les salariés protégés par rapport aux autres salariés, les Hauts magistrats ont donc fait marche arrière dans un arrêt du 5 mars 2005 en leur réouvrant la voie de la résolution judiciaire. Dans cet arrêt, les Hauts magistrats ont, en effet, déclaré de manière explicite que « si la procédure de licenciement du salarié représentant du personnel est d'ordre public, ce salarié ne peut être privé de la possibilité de poursuivre la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur en cas de manquement, par ce dernier, à ses obligations ». Ainsi, le caractère d'ordre public de la procédure de licenciement ne joue que pour les employeurs⁴⁰⁶.

§3 : Effet de la résolution judiciaire ou de la prise d'acte demandée par le salarié

Restent cependant à définir les conséquences pratiques de l'arrêt du 16 mars 2005. La résolution judiciaire aux torts de l'employeur doit logiquement produire les effets du licenciement nul en raison de la violation du statut protecteur.

Mais quand est-il alors de la prise d'acte ? En effet, il faut savoir qu'implicitement, la Haute juridiction a accepté la prise d'acte des salariés protégés dans un arrêt Sogesposte du 21 janvier 2003. Dans cette affaire, elle a en effet considéré que la prise d'acte d'un salarié, nouvellement élu délégué du personnel, aboutissait à reconnaître l'existence d'un

⁴⁰¹ CE, 2 févr. 1996, no 152406, Rec. CE, p. 26

⁴⁰² Cass. soc., 19 mai 1998, no 96-40.461, JSL 18 juin 1998, no 16-5

⁴⁰³ Cass. ch. mixte, 21 juin 1974, no 71-91-225, Bull. civ. ch. mixte no 3

⁴⁰⁴ Cass. soc., 31 janv. 2001, no 98-41.260

⁴⁰⁵ Cass. soc., 4 avr. 2001, no 99-44.095

⁴⁰⁶ Cass. soc., 16 mars 2005, no 03-40.251 P+B+R+I

licenciement nul en raison des manquements de l'employeur à ses obligations⁴⁰⁷.

Dès lors, au vu de l'arrêt du 16 mars 2005, une alternative est possible :

- soit la prise d'acte et la résolution judiciaire sont deux voies ouvertes aux salariés protégés et conduisent toutes deux à la nullité du licenciement ;
- soit, afin de marquer l'importance du statut protecteur, l'admission de la résolution judiciaire ferme aux salariés protégés la voie de la prise d'acte.

Cette solution paraît plus logique, mais l'alternative reste ouverte et la Haute juridiction devra se prononcer explicitement sur cette question.

Section 13

Rupture au cours de la période d'essai

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu unilatéralement et discrétionnairement par chaque partie au contrat⁴⁰⁸. La Cour de cassation pose nettement le principe selon lequel la cessation de la période d'essai à l'initiative de l'employeur ne constitue pas un licenciement : « chacune des parties dispose, en principe, d'un droit de résiliation discrétionnaire sans avoir ainsi à alléguer des motifs »⁴⁰⁹.

Toutefois, lorsque l'employeur veut rompre la période d'essai d'un salarié protégé, la procédure d'autorisation administrative de licenciement doit être strictement respectée⁴¹⁰.

Notons qu'en pratique la question se pose rarement pour les représentants du personnel de l'entreprise en raison des conditions d'ancienneté exigées pour l'obtention d'un tel mandat mais le cas peut se présenter (par exemple, en cas d'offre de reclassement assortie d'une période d'essai lors d'un licenciement économique).

Chapitre 3

Procédures de licenciement

Section 1

Procédure spéciale de licenciement et procédure de droit commun

§1 : Procédure spéciale

Le statut protecteur des salariés protégés consiste en une procédure spéciale de licenciement exorbitante du droit commun tendant à protéger leur emploi.

La rupture du contrat de travail des intéressés nécessite le respect de certaines formalités préalables.

A l'exception des délégués syndicaux pour lesquels seule l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise, les salariés protégés ne peuvent être licenciés qu'après :

- avis du comité d'entreprise ;
- et autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

Cette procédure, qui est préalable et obligatoire, est d'ordre public. Il en découle un certain nombre de conséquences.

Aussi, l'employeur qui n'a pas mis en oeuvre la procédure spéciale ne peut s'exonérer de sa responsabilité en invoquant son ignorance de l'existence du mandat représentatif. La Cour de cassation estime, en effet, que le mandat est opposable à tous dès lors qu'il a été publié⁴¹¹.

La défense de l'employeur sera rejetée, même en l'absence de mise en oeuvre de ses fonctions représentatives par le salarié. Le bénéfice de la protection ne dépend pas de l'exercice de la mission⁴¹².

En outre, le contrat de travail ne peut être rompu par l'employeur par aucune autre forme, sous peine de délit d'entrave⁴¹³.

⁴⁰⁷ Cass. soc., 21 janv. 2003, no 00-44.502

⁴⁰⁸ C. trav., art. L. 122-4

⁴⁰⁹ Cass. soc., 26 juin 1986, no 83-46.058 ; voir encore Cass. soc., 4 mars 1987, no 83-45.842

⁴¹⁰ Cass. crim., 5 nov. 1974, no 74-90.085, Bull. crim., no 313 ; Cass. soc., 26 oct. 2005, no 03-44.751 et no 03-44.585

⁴¹¹ Cass. soc., 22 nov. 2000, no 98-44.185 ; Cass. soc., 22 nov. 2002, no 00-42.213 ; Cass. soc., 14 janv. 2003, no 00-45.883, Bull. civ. V, no 4

⁴¹² Cass. soc., 14 janv. 2003, no 00-45.883, Bull. civ. V, no 4

⁴¹³ Cass. ch. mixte, 21 juin 1974, no 72-40.058

§2 : Cumul de procédures protectrices

Dans certains cas, il pourra y avoir cumul de procédures protectrices.

A ce titre, peut être citée la protection particulière instituée en faveur des salariés victimes d'un accident du travail ou ayant contracté une maladie professionnelle.

Concrètement, si un représentant du personnel dont le licenciement est envisagé est victime d'un accident du travail, il y aura articulation en deux temps de la protection particulière des accidentés du travail et du statut protecteur des représentants du personnel :

- la première étape, commune à l'ensemble des salariés, concerne la constatation de l'inaptitude par le médecin du travail. Si cette première étape débouche sur un avis d'inaptitude, le salarié bénéficie d'une protection renforcée contre le licenciement. Une option s'offre alors à l'employeur : soit il parvient à un reclassement de l'intéressé conforme à ses capacités physiques, soit le cas échéant, il se trouve dans l'impossibilité avérée de reclasser ce dernier et envisage alors son licenciement ;
- s'ouvre alors la seconde étape propre aux salariés protégés qui est la procédure protectrice attachée aux représentants du personnel faisant intervenir l'inspecteur du travail. Cette protection s'ajoute à la précédente. L'autorité administrative devra notamment s'assurer de la portée réelle des efforts de reclassement menés par l'employeur ainsi que de l'absence de lien entre le licenciement demandé et le mandat.

La méconnaissance de l'une ou l'autre de ces procédures protectrices entraîne la nullité du licenciement ouvrant droit à la réintégration du salarié. Peu importe que l'employeur ne puisse confier au salarié un emploi correspondant à son aptitude physique ou à ses connaissances professionnelles. Le conseil de prud'hommes, statuant en référé, ne peut rejeter les demandes du salarié, qu'il s'agisse de sa réintégration dans l'entreprise, ou du paiement de la provision sur salaire⁴¹⁴.

Le salarié bénéficiaire de la double protection licencié en méconnaissance de l'une et l'autre procédure protectrice qui n'obtient pas sa

⁴¹⁴ Cass. soc., 4 mai 1994, no 92-40.738

réintégration peut prétendre à une indemnisation sur l'un et l'autre fondement de la violation des règles protectrices⁴¹⁵.

Remarques :

Bien entendu, un cumul de mandats appelle également un cumul de procédures⁴¹⁶.

Lorsque l'inspecteur du travail n'a pas eu connaissance de chacun des mandats détenus par le représentant du personnel, l'autorisation de licenciement encourt l'annulation contentieuse au motif que l'administration n'a pu apprécier si des motifs d'intérêt général rendaient le licenciement inopportun⁴¹⁷.

§3 : Acquisition d'un nouveau mandat en cours de licenciement

Si le salarié protégé acquiert au cours de la procédure, un nouveau mandat ou une nouvelle protection, il faut mettre en oeuvre une nouvelle procédure⁴¹⁸.

Dans une telle situation, l'employeur a toutefois la possibilité de contester la désignation ou la candidature du salarié protégé dont le licenciement est en cours.

L'inspecteur du travail, quant à lui, peut aussi s'interroger et tenir compte, dans son avis, du caractère éventuellement frauduleux d'une telle désignation ou de la candidature.

Cette situation peut néanmoins se produire lorsque l'employeur a engagé, à l'encontre d'un représentant du personnel, une procédure de licenciement, le salarié en question s'étant, d'ores et déjà, porté candidat, dans la perspective d'une nouvelle élection professionnelle (par exemple membre élu du CE désigné ultérieurement comme représentant du CHSCT).

Section 2 **Etapas de la procédure**

§1 : Entretien préalable obligatoire

Le licenciement des salariés protégés suppose le respect de formalités particulières venant s'ajouter aux règles de droit commun du licenciement.

⁴¹⁵ Cass. soc., 7 juin 1995, no 91-45.005, Bull. civ. V, no 185

⁴¹⁶ CE, 6 mai 1996, no 151.585

⁴¹⁷ CE, 22 juill. 1992, no 109.709

⁴¹⁸ CE, 2 oct. 1991, no 105.749

Dans le cas d'un licenciement non économique, les diverses formalités prévues doivent avoir lieu dans l'ordre suivant, après convocation écrite de l'intéressé précisant l'objet de l'entretien et après l'entretien préalable, il convient de prévoir :

- la convocation et réunion de consultation du comité sur le projet de licenciement ;
- l'audition de l'intéressé par le comité en séance ;
- l'avis du comité sur la mesure de licenciement ;
- l'établissement du procès-verbal de la réunion du comité ;
- la demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail.

Les procédures de licenciement économique de moins de 10 salariés répondent aux mêmes règles formelles.

Remarques :

La dispense d'entretien préalable entre l'employeur et le salarié dans le cadre d'un licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours⁴¹⁹ ne concerne pas les salariés protégés qui doivent toujours bénéficier de l'entretien préalable⁴²⁰. Seuls les délégués syndicaux échappent à ce principe.

L'entretien individuel précède la consultation du comité d'entreprise et la présentation de la demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail. Une procédure menée sans respecter cette exigence d'entretien préalable oblige l'autorité administrative à rejeter la demande d'autorisation de licenciement⁴²¹. Le salarié doit disposer d'un délai suffisant entre la convocation à l'entretien et la tenue de l'entretien afin de pouvoir préparer sa défense, c'est-à-dire, dans tous les cas, au moins cinq jours depuis l'ordonnance no 2004-602 du 24 juin 2004 modifiant l'article L. 122-14 du Code du travail (au lieu de deux jours dans les entreprises dotées d'IRP et de cinq jours dans celles qui en étaient démunies précédemment). A défaut, l'administration préconise à l'autorité administrative de rejeter la demande d'autorisation⁴²².

⁴¹⁹ C. trav., art. L. 122-14

⁴²⁰ Circ. DRT no 3, 1er mars 2000

⁴²¹ CE, 30 nov. 1998, no 173491

⁴²² Circ. DRT no 3, 1er mars 2000

§2 : Convocation du comité d'entreprise

a) Consultation obligatoire : modalités de convocation

Quel que soit le motif du licenciement (licenciement personnel, économique individuel ou collectif) ou de la rupture du contrat du salarié protégé, le comité doit être consulté.

A cet effet, le comité doit être convoqué en séance plénière (ordinaire ou extraordinaire) avant le licenciement et la saisine de l'inspecteur du travail en vue de sa consultation sur la mesure projetée.

En cas de pluralité d'établissements dans la composition de l'entreprise, c'est le comité d'établissement qui est saisi pour avis^{423, 424}.

L'inspecteur du travail refusera d'accorder une autorisation administrative de licenciement malgré l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement si la composition de ce dernier, au moment du prononcé de l'avis, était irrégulière⁴²⁵.

Par ailleurs, toute réorganisation de l'entreprise liée à une fusion, une cession ou un transfert, par exemple, implique que le « nouveau » comité d'entreprise est compétent pour rendre un avis même sur le cas d'un salarié protégé de l'entreprise objet de la réorganisation⁴²⁶.

Doivent être convoqués :

- tous les membres titulaires et suppléants du comité ;
- les représentants syndicaux au comité.

Le comité d'entreprise doit être réuni après les entretiens préalables individuels⁴²⁷. Un délai suffisant entre l'entretien et la réunion du comité est d'ailleurs exigé. Si une mise à pied conservatoire a été prononcée, le comité doit être consulté dans les 10 jours à compter de la date de la mise à pied⁴²⁸.

b) Document à fournir au CE

L'employeur doit fournir au comité d'entreprise des renseignements précis et écrits sur le motif du licenciement envisagé, sous peine de commettre un

⁴²³ (C. trav., art. L. 435-2

⁴²⁴ CE, 26 févr. 1996, no 146005

⁴²⁵ CE, 24 mai 1991, no 68.272

⁴²⁶ Cass. soc., 5 juin 1975, no 74-40.638, Bull.

civ. V., no 310 ; CE, 24 juin 1994, no 143.927 ; CE, 8 janv. 1997, no 154.728

⁴²⁷ C. trav., art. R. 436-1

⁴²⁸ C. trav., art. R. 436-8

délict d'entrave⁴²⁹. Par ailleurs, l'employeur qui, à ce titre, transmet une note confidentielle au CE où il relate des faits avérés « avec prudence, sans animosité personnelle » n'encourt pas le délict de diffamation publique⁴³⁰.

c) Exception à l'obligation de consultation : procédure simplifiée

Le comité n'a pas à être consulté lors du licenciement d'un délégué syndical pour lequel seule l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise⁴³¹.

Cette consultation n'est pas non plus nécessaire lors de l'arrivée à son terme du contrat de travail à durée déterminée ne comportant pas de clause de report de terme (soumis à un régime spécifique de rupture).

Enfin, en cas de transfert partiel d'entreprise concernant un salarié protégé, le comité d'entreprise n'est pas consulté spécifiquement sur le sort du salarié transféré (sauf si le contrat de travail est rompu suite au refus du salarié) mais en amont sur l'opération même de transfert dans le cadre de sa compétence économique générale⁴³².

§3 : Audition de l'intéressé par le comité d'entreprise

Après l'entretien préalable de licenciement, le salarié protégé dont le licenciement est envisagé doit être entendu par les membres du comité au cours de la réunion de consultation du comité⁴³³.

a) Délai d'audition

Les textes ne prévoient pas le délai qu'il convient de laisser au salarié pour préparer son audition par le comité d'entreprise. Toutefois, la circulaire DRT no 93/23 du 4 octobre 1993 évoque un « délai suffisant » entre l'entretien préalable et la consultation du comité d'entreprise afin que le salarié puisse préparer son audition. Les tribunaux estiment aussi que le salarié doit disposer d'un « délai suffisant » de réflexion entre les deux réunions (entretien préalable et audition du CE) pour préparer son audition. Dans l'appréciation du caractère suffisant ou non du délai, le juge administratif est plus exigeant que le juge

judiciaire. C'est ainsi que le Conseil d'Etat a estimé irrégulière une procédure de licenciement d'un salarié protégé au motif que le délai de préparation de son audition devant le comité d'entreprise avait été de moins d'une journée ; prévenu le matin, il devait être auditionné dans la journée alors même que la réunion se tenait à un endroit distant du lieu où il travaillait⁴³⁴.

Ainsi, l'entretien mené à 9 heures et l'audition faite le même jour à 10 h 30 ne remplissent pas cette condition, l'autorisation de licenciement accordée malgré cela par le ministre est annulée⁴³⁵. La chambre criminelle de la Cour de cassation estime, quant à elle, qu'un délai suffisant pour préparer son audition et se rendre à la réunion du CE doit être laissé au salarié⁴³⁶.

En matière de délai, il convient de souligner que le non-respect du délai minimal de trois jours pour envoyer aux membres du comité d'entreprise l'ordre du jour n'entache pas la procédure de consultation dudit comité⁴³⁷.

b) Absence d'audition

L'absence d'audition de l'intéressé par le comité d'entreprise due à un défaut de convocation ou à une cause ne résultant pas de sa volonté constitue une irrégularité grave devant entraîner le refus d'autorisation⁴³⁸.

L'audition doit précéder obligatoirement l'avis du comité. Il s'agit d'une formalité substantielle⁴³⁹.

D'ailleurs, le salarié doit avoir la possibilité de s'exprimer librement et préalablement sur les faits qui lui sont reprochés par l'employeur et qui visent à justifier son licenciement. Par suite, le comité d'entreprise ne peut délibérer qu'après avoir examiné les faits et que l'intéressé ait eu le loisir de présenter ses moyens de défense⁴⁴⁰.

Cependant, seule une absence d'audition imputable à l'employeur constitue une irrégularité substantielle⁴⁴¹.

⁴²⁹ C. trav., art. L. 431-5

⁴³⁰ Cass. crim., 3 déc. 2002, no 02-81.452 D

⁴³¹ C. trav., art. L. 412-18

⁴³² C. trav., art. L. 432-1

⁴³³ C. trav., art. R. 436-1

⁴³⁴ CE, 10 juin 1998, no 70.871

⁴³⁵ CAA Lyon, 15 nov. 1999, no 99LYO1346

⁴³⁶ Cass. crim., 5 mars 2002, no 01-81.049

⁴³⁷ CE, 7 nov. 1990, no 105.026

⁴³⁸ Circ. min. no 93-23, 4 oct. 1993

⁴³⁹ C. trav., art. R. 436-2 ; CE, 18 oct. 1991, no 83.934

⁴⁴⁰ Cass. soc., 21 avr. 1960, no 58-40.781, Bull. civ. IV, no 358

⁴⁴¹ CE, 29 juin 1990, no 87.944, SA Maris ; CE, 16 mars 1990, no 98.054, Comatec

Notons enfin qu'en l'absence d'audition du salarié, dès lors que la demande a été déposée auprès de l'autorité administrative, la procédure ne peut plus être régularisée par une nouvelle consultation du comité d'entreprise⁴⁴². L'inspecteur du travail est tenu de rejeter la demande d'autorisation de licenciement qui lui est soumise, même si le comité a été consulté une nouvelle fois, dans des conditions régulières. L'employeur doit saisir à nouveau le comité d'entreprise, puis présenter une nouvelle demande d'autorisation de licenciement. En revanche, si la nouvelle demande est présentée dans un délai bref et pour le même motif, l'employeur n'est pas tenu de convoquer le salarié à un nouvel entretien préalable⁴⁴³.

§4 : Avis du comité d'entreprise

Après avoir entendu le salarié protégé s'exprimer, le comité d'entreprise doit donner son avis sur le licenciement envisagé à la majorité des membres présents et au scrutin secret⁴⁴⁴.

Seuls les membres titulaires du comité ont à se prononcer sur le ou les licenciements projetés ; l'employeur n'a pas à prendre part au vote⁴⁴⁵.

Lorsque plusieurs salariés protégés sont compris dans un projet de licenciement collectif, le comité doit rendre un avis distinct sur chacun des licenciements envisagés. Matériellement, le vote doit donc être séparé pour chaque personne visée. Si cette contrainte n'est pas respectée, l'autorisation demandée par l'employeur serait rejetée ou, si elle était obtenue, elle serait viciée d'illégalité⁴⁴⁶.

Néanmoins, cette règle peut être écartée lorsque le comité émet un avis globalement défavorable à ce projet et que chaque salarié protégé a eu la possibilité de s'exprimer⁴⁴⁷.

L'absence d'avis du comité d'entreprise concernant le projet de licenciement d'un membre du CHSCT n'entache pas d'irrégularité la demande d'autorisation de licenciement présentée par l'entreprise dès lors que l'absence d'avis résulte d'un refus délibéré du comité d'entreprise d'émettre un avis alors qu'il a été régulièrement convoqué par l'employeur⁴⁴⁸. Par suite, l'employeur peut saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement⁴⁴⁹.

⁴⁴² CE, 29 juin 1990, précité

⁴⁴³ CE, 13 nov. 1991, no 91.226, Lasala

⁴⁴⁴ C. trav., art. L. 434-3, al. 3

⁴⁴⁵ C. trav., art. L. 434-3, al. 4

⁴⁴⁶ CE, 2 févr. 1996, no 121.880

⁴⁴⁷ CE, 30 avr. 1997, no 155294

⁴⁴⁸ CE, 20 mars 1996, no 164070

⁴⁴⁹ CE, 21 mars 1984, no 42.200

§5 : Procès-verbal

A l'issue de la réunion du comité, un procès-verbal doit être établi afin d'être transmis à l'inspecteur du travail compétent (celui dont dépend l'établissement où est employé l'intéressé), avec la demande d'autorisation de licenciement⁴⁵⁰.

Le délai dont dispose le secrétaire du comité d'entreprise pour établir ce procès-verbal est lié aux délais de saisine de l'inspecteur du travail.

Le procès-verbal retranscrita scrupuleusement les débats, les votes et les résultats des votes qui ont eu lieu.

L'inspecteur du travail ne peut pas examiner la demande d'autorisation si le procès-verbal de la réunion n'y est pas joint.

Est constitutif du délit d'obstacle à l'accomplissement des devoirs de l'inspecteur du travail un faux et inexact extrait de procès-verbal du comité d'entreprise transmis par le directeur des ressources humaines à l'appui d'une demande d'autorisation administrative⁴⁵¹.

§6 : Demande d'autorisation à l'inspecteur du travail

Après consultation du comité, la saisine de l'inspecteur du travail est obligatoire, quel que soit l'avis du comité, fût-il favorable.

Cette demande ne peut, en principe, être présentée à l'inspecteur que par l'employeur ; toutefois, si le salarié est mis à la disposition d'un utilisateur, c'est celui sous l'autorité duquel il est placé qui formulera cette demande à l'inspecteur⁴⁵².

a) Délais

Les délais de saisine de l'inspecteur du travail sont les suivants :

- en cas de licenciement : la demande de licenciement, accompagnée du procès-verbal de la réunion du comité, doit être présentée au plus tard dans les 15 jours suivant la délibération⁴⁵³. Mais, dans la mesure où la mention du délai par cet article n'est assorti d'aucune sanction, son non-respect n'engendrera pas la

⁴⁵⁰ C. trav., art. R. 436-3

⁴⁵¹ Cass. crim., 26 févr. 1991, no 90-83.517

⁴⁵² CE, 6 nov. 1995, no 133.558

⁴⁵³ C. trav., art. R. 436-3

nullité de la procédure de licenciement⁴⁵⁴ ;

- s'il y a mise à pied conservatoire immédiate : le délai est de 48 heures suivant la consultation du comité⁴⁵⁵ ;
- en cas de transfert partiel d'entreprise ou d'établissement : le comité n'a pas à être consulté et la demande d'autorisation doit être adressée à l'inspecteur du travail 15 jours avant la date arrêtée pour le transfert⁴⁵⁶ ;
- en cas d'arrivée à terme d'un contrat à durée déterminée, la consultation du comité d'entreprise n'est pas requise (sauf s'il existe une clause de renouvellement dans le CDD que l'employeur renonce à faire jouer ou s'il s'agit d'une rupture avant le terme du CDD) et la demande d'autorisation doit être adressée à l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée du terme du contrat⁴⁵⁷.

b) Forme de la demande

La demande doit être adressée à l'inspecteur du travail dont relève l'établissement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception⁴⁵⁸.

Elle doit, de plus, préciser quelles sont les fonctions de représentation du salarié justifiant le bénéfice de la protection spéciale des salariés protégés ainsi que les motifs avancés au soutien de la demande de licenciement en y joignant le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise⁴⁵⁹.

Bien entendu, ces motifs de licenciement doivent être les mêmes que ceux invoqués lors de l'entretien préalable et lors de l'audition du salarié par le comité d'entreprise.

c) Inspecteur du travail compétent

L'inspecteur du travail compétent est celui dont dépend l'établissement où est employé le salarié protégé et au titre duquel est présentée la demande d'autorisation⁴⁶⁰. Toutefois, l'autorisation doit être demandée à l'inspecteur du travail dont dépend le siège social de l'entreprise et non à celui de l'établissement lorsque ce dernier n'a pas

d'autonomie suffisante par rapport au siège⁴⁶¹. L'établissement ne peut être reconnu comme distinct que pour autant qu'il dispose d'une autonomie de gestion notamment dans la gestion du personnel⁴⁶².

Lorsque l'exécution du contrat de travail se fait en dehors de tout établissement, il y a lieu de rechercher celui auquel le salarié se trouve rattaché pour sa gestion⁴⁶³.

§7 : Cas particulier d'une mise à pied conservatoire pour faute grave

La mise à pied conservatoire permet à l'employeur de retirer le salarié de son lieu de travail en attendant la prise de décision concernant le licenciement. Elle n'est envisageable qu'en cas de faute grave.

Lorsqu'un employeur décide une mise à pied immédiate d'un représentant du personnel pour faute grave, il doit :

- consulter le comité d'entreprise dans un délai de 10 jours à compter de la date de la mise à pied ;
- présenter une demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail compétent au plus tard dans les 48 heures suivant la délibération du comité d'entreprise⁴⁶⁴. En l'absence de comité d'entreprise, la demande d'autorisation doit être présentée directement à l'inspecteur du travail dans les 8 jours qui suivent la mise à pied⁴⁶⁵.

Ce délai n'est pas prescrit à peine de nullité : le salarié ne pourra pas arguer de l'irrespect de ce délai pour contester la régularité de la procédure⁴⁶⁶. Cependant, il doit être aussi court que possible, eu égard à la gravité de la mesure prise⁴⁶⁷.

L'inspecteur du travail dispose d'un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande pour statuer. Ce délai ne peut être qu'exceptionnellement prolongé, si les nécessités de l'enquête le justifient⁴⁶⁸.

⁴⁵⁴ CE, 9 juill. 1997, no 151.844

⁴⁵⁵ C. trav., art. R. 436-8

⁴⁵⁶ C. trav., art. R. 436-9

⁴⁵⁷ C. trav., art. L. 436-2

⁴⁵⁸ C. trav., art. R. 436-3

⁴⁵⁹ CE, 22 juill. 1992, no 109.709 D

⁴⁶⁰ voir par exemple CE, 3 oct. 1994, no 120.749, Tournant

⁴⁶¹ CE, 2 févr. 1996, no 133455 ;

Circ. DRT no 3, 1er mars 2000, § 1

⁴⁶² CE, 12 avr. 1991, no 77.540 ; CE, 13 mars 1987, no 64.736

⁴⁶³ Circ. min. no 93-23, 4 oct. 1993, BO Trav. 1994, no 1

⁴⁶⁴ C. trav., art. R. 436-8

⁴⁶⁵ C. trav., art. R. 436-8

⁴⁶⁶ Cass. soc., 23 mai 1989, no 86-45.039, Bull. civ. V, no 376

⁴⁶⁷ CE, 3 oct. 1990, no 107.898

⁴⁶⁸ C. trav., art. R. 436-4

Chapitre 4

Rôle de l'administration

Section 1

Enquête contradictoire

Quand une demande d'autorisation de licenciement est présentée à l'inspecteur du travail, celui-ci doit procéder à une enquête contradictoire préalablement à toute décision⁴⁶⁹. Il s'agit d'une formalité substantielle.

L'audition du salarié doit être personnelle, individuelle, et directe : l'inspecteur ne peut se borner à des entretiens téléphoniques, sauf si un motif légitime empêche le salarié de se rendre à la convocation de l'inspecteur⁴⁷⁰.

Il va de soi que les éventuels frais exposés par le salarié pour se rendre à cette convocation sont à la charge de l'employeur, puisque celui-ci a pris l'initiative de déclencher la demande d'autorisation de licenciement.

Au cours de l'enquête, le salarié peut se faire assister par un représentant de son syndicat⁴⁷¹. L'audition du salarié peut se faire sous la forme d'une confrontation avec l'employeur. Il s'agit, cependant, d'une simple faculté⁴⁷².

De son côté, il est admis que l'employeur peut se faire représenter par un avocat, qui n'a pas à justifier d'un mandat particulier, ou par une autre personne extérieure à l'entreprise, qui doit alors être dûment mandatée à cet effet⁴⁷³.

Section 2

Réponse de l'administration

§1 : Délai et motivation

L'inspecteur du travail doit statuer dans les 15 jours à compter de la réception de la demande. Ce délai est réduit à 8 jours en cas de mise à pied conservatoire. Il ne peut être prolongé que si les nécessités de l'enquête le justifient. L'inspecteur du travail doit alors informer les intéressés de la

⁴⁶⁹ C. trav., art. R. 436-4, al. 1er

⁴⁷⁰ CE, 21 août 1996, no 149.249

⁴⁷¹ C. trav., art. R. 436-4, al. 1er ; CE, 22 nov. 1991, no 102.824

⁴⁷² CE, 28 avr. 1997, no 163.971

⁴⁷³ CE, 16 févr. 1996, no 151.401

prolongation⁴⁷⁴. L'absence d'information sur la prolongation du délai ne vicie toutefois pas la procédure⁴⁷⁵.

La décision de l'inspecteur du travail doit être motivée, sous peine de nullité⁴⁷⁶. Une décision refusant le licenciement peut être fondée sur un motif unique, en revanche, l'autorisation de licenciement doit se prononcer sur tous les points énoncés à l'appui du motif invoqué⁴⁷⁷. La motivation est insuffisante lorsque l'inspecteur se borne à viser dans sa décision les motifs invoqués par l'employeur à l'appui de sa demande d'autorisation de licenciement et à affirmer que ces motifs étaient établis sans indiquer si les faits reprochés au salarié étaient suffisamment graves pour justifier son licenciement⁴⁷⁸.

La décision est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception :

- à l'employeur ;
- au salarié ;
- au syndicat, lorsqu'il s'agit d'un délégué syndical ou d'un représentant syndical au CHSCT.

La réception de la lettre de notification marque le point de départ des délais de recours à l'encontre de la décision prise par l'inspecteur du travail.

§2 : Absence de réponse

L'absence de réponse n'équivaut pas à une autorisation : il ne peut y avoir d'autorisation tacite de licenciement.

En revanche, le silence de l'inspecteur du travail pendant deux mois vaut rejet de la demande d'autorisation⁴⁷⁹.

Observations :

Ce délai de deux mois, au-delà duquel le silence de l'autorité administrative est considéré comme valant rejet implicite de la demande, est, depuis l'intervention de la loi sur les droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration, venu remplacer le délai de droit commun de quatre mois⁴⁸⁰.

Rappelons toutefois qu'en tout état de cause, le délai au-delà duquel le silence vaut décision

⁴⁷⁴ C. trav., art. R. 436-4, al. 2

⁴⁷⁵ CE, 17 nov. 1986, no 60.219

⁴⁷⁶ C. trav., art. R. 436-4, al. 3

⁴⁷⁷ Circ. DRT no 3, 1er mars 2000

⁴⁷⁸ CE, 30 avr. 1997, no 171-896

⁴⁷⁹ CE, 22 févr. 1998, no 73747

⁴⁸⁰ L. no 2000-321, 12 avr. 2000, JO 13 avr.

implicite de rejet doit être indiqué dans l'accusé de réception de la demande par les autorités administratives dont fait partie l'inspecteur du travail⁴⁸¹.

§3 : Réponse négative : l'autorisation est rejetée

La décision de rejet de l'administration signifie que le licenciement ne peut pas avoir lieu et que corrélativement le contrat de travail doit se poursuivre.

Qui plus est, les faits invoqués à l'appui de la demande d'autorisation de licenciement rejetée ne pourront plus à l'avenir (y compris à l'issue de la période de protection) être invoqués pour justifier un licenciement⁴⁸².

En outre, l'employeur est tenu de continuer à payer le salarié même si en raison du refus par ce dernier du transfert définitif et total du site de production, il n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions. Toutefois, l'impossibilité matérielle de travailler n'étant ni discriminatoire ni imputable à l'employeur, elle n'est pas constitutive d'un délit d'entrave⁴⁸³.

Le seul fait que la demande d'autorisation soit rejetée ne suffit pas à caractériser un délit d'entrave⁴⁸⁴.

Section 3 Etendue du contrôle

Les règles fixant l'étendue du contrôle de l'administration, en cas de demande d'autorisation de licenciement de représentants du personnel, découlent essentiellement de la jurisprudence administrative, qui s'est construite à partir des arrêts rendus par le Conseil d'Etat, Safer d'Auvergne c/ Bernette en matière de licenciement pour faute⁴⁸⁵ et Abellan en matière de licenciement pour motif économique⁴⁸⁶.

L'inspecteur du travail apprécie les éléments de fait et de droit à la date à laquelle il prend sa décision.

Il ne peut statuer sur un autre motif que celui présenté dans la demande de licenciement.

Il vérifie en premier lieu s'il existe un fondement à la protection (présence de lettre de candidature, lettre de désignation du représentant, preuve d'une candidature imminente, procès-verbal des élections) et que cette protection existe à la date à laquelle il statue.

En second lieu, l'inspecteur doit s'assurer de la régularité de la procédure spéciale de licenciement qui doit être suivie à l'égard des représentants du personnel.

Le contrôle de l'inspecteur du travail porte plus particulièrement sur :

- l'entretien préalable ;
- la consultation du comité d'entreprise.

Il vérifiera aussi qu'il n'y a pas discrimination. De manière générale, l'inspecteur dispose d'un large pouvoir de contrôle des motifs du licenciement.

§1 : Contrôle de l'entretien préalable

L'inspecteur du travail doit s'assurer que le salarié a reçu une convocation écrite qui précise l'objet de l'entretien. Le défaut d'une telle mention dans la lettre de convocation est, en effet, un motif suffisant de refus d'autorisation du licenciement demandé⁴⁸⁷. La lettre de convocation doit, en outre, informer le salarié qu'il a la possibilité de se faire assister, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise⁴⁸⁸.

L'employeur peut d'ailleurs, lui aussi, être assisté dès lors que la personne n'est pas étrangère à l'entreprise et que l'entretien ne se transforme pas en enquête⁴⁸⁹.

Le défaut d'entretien entraîne la nullité de la décision administrative autorisant le licenciement⁴⁹⁰ et l'employeur ne peut régulariser la procédure en convoquant l'intéressé postérieurement à la demande d'autorisation de licenciement⁴⁹¹.

⁴⁸¹ D. no 2001-492, 6 juin 2001, art. 1, JO 16 juin

⁴⁸² Cass. soc., 3 juill. 2003, no 00-44.625, Bull. civ. V, no 213

⁴⁸³ Cass. soc., 25 nov. 2003, no 02-41.198

⁴⁸⁴ Cass. soc., 10 sept. 2002, no 01-85.302 D

⁴⁸⁵ CE, 5 mai 1976, no 98.647 ;

CE, 5 mai 1976, no 98.820

⁴⁸⁶ CE, 18 févr. 1977, no 95.354

⁴⁸⁷ CE, 12 oct. 1990, no 99.640

⁴⁸⁸ CE, 29 mars 1991, no 90.200 ;

CE, 16 juin 1995, no 145.728

⁴⁸⁹ CE, 16 janv. 1987, no 65.315 ;

Cass. soc., 10 janv. 1991, no 88-41.404, Bull. civ. V, no 5

⁴⁹⁰ CE, 7 mars 1986, no 39.277

⁴⁹¹ CE, 5 juin 1987, no 69.614

§2 : Contrôle du respect des règles de consultation du comité d'entreprise

Le respect des règles de consultation du comité d'entreprise doit être vérifié par l'inspecteur du travail.

L'administration distingue à cet égard les irrégularités graves qui vicient substantiellement la procédure et justifient un refus d'autorisation de licenciement et celles qui constituent un vice non substantiel, qui ne sont prises en compte que si elles ont eu une influence sur le sens du vote du comité d'entreprise (Circ. DRT no 93-23, 4 oct. 1993, BO Trav. 1994, no 1, relative aux décisions administratives en matière de licenciement des salariés protégés et au traitement des recours hiérarchiques formés contre ces décisions).

Entrent dans la première catégorie (vice substantiel) :

- l'absence d'audition par le comité d'entreprise du salarié résultant du défaut de convocation de l'intéressé devant cette instance⁴⁹² ;
- le défaut d'audition des représentants du personnel ne résultant pas de leur volonté ;
- la non convocation des suppléants et des représentants syndicaux au comité d'entreprise⁴⁹³.

Entrent dans la deuxième catégorie (vice non substantiel dès lors qu'il n'a pas eu d'influence sur le sens du vote) :

- la méconnaissance du délai de consultation : si l'article L. 434-3 du Code du travail prévoit que l'ordre du jour est communiqué aux membres du comité d'entreprise trois jours au moins avant la séance, la méconnaissance de ce délai n'entache pas d'irrégularité la consultation si le comité d'entreprise a donné son avis « en connaissance de cause »⁴⁹⁴ ;
- l'absence de vote à bulletin secret : si l'article R. 436-2 du Code du travail prévoit que l'avis du comité d'entreprise est exprimé au scrutin secret après audition de l'intéressé, l'absence de vote à bulletin secret ne vicie pas substantiellement la procédure s'il est établi que cette omission n'a pas eu d'influence sur le sens du vote. Il en est ainsi notamment lorsque le comité

d'entreprise a émis à l'unanimité un vote défavorable au licenciement du salarié⁴⁹⁵ ;

- la participation de l'employeur au vote du comité d'entreprise si cette participation a été sans influence sur le sens de l'avis émis⁴⁹⁶.

Section 4 Contrôle relatif à la procédure de consultation préalable

Tout d'abord, selon l'article R. 436-5 du Code du travail, lorsqu'un projet de licenciement pour motif économique inclut un salarié protégé, l'employeur doit transmettre à l'inspecteur du travail une copie de la notification du projet global de licenciement économique, lorsqu'il adresse sa demande d'autorisation de licencier un représentant du personnel inclus dans ce projet. La consultation du comité d'entreprise sur le cas individuel du représentant intervient après la seconde (voire la troisième) réunion sur le projet de licenciement économique⁴⁹⁷. Cela permet l'information de l'inspecteur du travail sur les difficultés économiques que traverse l'entreprise.

En effet, les informations communiquées au comité d'entreprise se rapportant tant aux difficultés économiques et à l'ampleur du licenciement qu'aux mesures du plan social et particulièrement aux possibilités de reclassement constituent des éléments d'appréciation de la situation.

L'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement d'un représentant du personnel inclus dans une mesure de licenciement collectif doit vérifier également que la procédure collective a régulièrement été observée par l'employeur.

C'est dans la mesure où les informations requises ont été transmises au comité d'entreprise qu'il est possible de considérer l'avis émis par ledit comité concernant le représentant du personnel comme valablement exprimé ; c'est pourquoi, l'inspecteur du travail exerce son contrôle sur la procédure de consultation des représentants du personnel en matière de licenciement économique, à l'occasion de l'instruction de la demande d'autorisation de licenciement pour raison économique du représentant du personnel. Cette position est confirmée par la jurisprudence du Conseil d'Etat⁴⁹⁸ :

⁴⁹² CE, 18 oct. 1991, no 83.934

⁴⁹³ CE, 24 mai 1991, no 68.272 ;

CE, 24 mai 1991, no 68.273

⁴⁹⁴ CE, 27 juin 1986, no 61.506

⁴⁹⁵ CE, 22 mars 1991, no 84.280

⁴⁹⁶ CE, 31 oct. 1990, no 82.488.

⁴⁹⁷ C. trav., art. R. 436-2

⁴⁹⁸ CE, 3 févr. 1989, no 83.293 ;

CE, 3 févr. 1989, no 83.294 ;

la non remise par l'employeur au comité d'entreprise des informations prévues par l'article L. 321-4 du Code du travail entache d'irrégularité la procédure spécifique de licenciement instituée en faveur des représentants du personnel.

Section 5

Contrôle de l'absence de discrimination

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ne doit pas être en rapport avec l'exercice normal du mandat détenu, brigué ou antérieurement exercé, ou l'appartenance syndicale de l'intéressé.

Ce principe fondamental résulte :

- des dispositions légales⁴⁹⁹;
- et de la jurisprudence du Conseil d'Etat⁵⁰⁰.

En conséquence, en présence d'une demande d'autorisation de licenciement, l'inspecteur doit vérifier s'il existe ou non un lien entre les faits reprochés au salarié et l'exercice normal du mandat dont il est investi.

S'il y a un lien entre la demande d'autorisation de licenciement et l'exercice normal du mandat de l'intéressé, l'inspecteur du travail est tenu de rejeter la demande et de refuser le licenciement.

En ce sens, le non-respect de l'ordre des licenciements, en cas de licenciement pour motif économique, peut être un indice de l'existence d'une discrimination.

En revanche, l'exercice anormal du mandat, constitué par des faits se situant en dehors des règles normales selon lesquelles s'exercent les fonctions représentatives, peut justifier la rupture du contrat de travail de salariés⁵⁰¹. La jurisprudence vise par cette formule les fautes qui ont eu des répercussions sur le fonctionnement de l'entreprise et qui ont rendu impossible le maintien du salarié dans l'entreprise en raison de la nature de ses fonctions⁵⁰².

A ainsi été considéré comme exercice anormal du mandat :

CE, 6 nov. 1991, no 86.307

⁴⁹⁹ C. trav., art. L. 412-2 ; C. trav., art. R. 436-7

⁵⁰⁰ CE, 5 mai 1976, no 98.647 ;

CE, 5 mai 1976, no 98.820 ;

CE, 18 févr. 1977, no 95.354

⁵⁰¹ CE, 16 juin 1995, no 139337

⁵⁰² CE, 17 oct. 2003, no 247701

- l'arrêt des machines par le représentant du personnel et son opposition à leur remise en marche par des ouvriers non grévistes⁵⁰³ ;
- l'occupation et la séquestration du responsable de l'entreprise⁵⁰⁴ ;
- la participation active d'un salarié protégé à des actions tendant à paralyser le fonctionnement de l'entreprise⁵⁰⁵ ;
- les malversations commises par le représentant du personnel président et trésorier d'une association sportive subventionnée par le CE⁵⁰⁶ ;
- le refus de l'ancienne secrétaire du comité d'entreprise de restituer des documents et un ordinateur indispensables au bon fonctionnement du comité⁵⁰⁷.

Remarques :

Les juges semblent se prononcer pour un exercice sans reproche du mandat.

Le Conseil d'Etat estime aussi que les représentants du personnel doivent, le cas échéant, avoir une action modératrice pour éviter, notamment, une action revendicative ayant des conséquences dommageables pour les personnes ou les biens⁵⁰⁸.

Section 6

Contrôle portant sur l'analyse des faits fautifs

Lorsque l'employeur demande une autorisation administrative de licenciement au motif que le salarié a commis une faute, il doit établir la matérialité des faits afin que l'inspecteur du travail puisse accorder une telle autorisation ; ce dernier doit d'ailleurs vérifier avec vigilance les preuves avancées⁵⁰⁹.

Remarques :

Selon une jurisprudence constante, les faits constatés par le juge pénal s'imposent tant à l'autorité administrative qu'au juge administratif⁵¹⁰.

⁵⁰³ CE, 13 nov. 1987, no 67.088

⁵⁰⁴ CE, 4 mars 1988, no 73.057 ;

CE, 2 juin 1989, no 68.320

⁵⁰⁵ CE, 15 déc. 1997, no 168.959

⁵⁰⁶ CE, 17 oct. 2003, no 247701

⁵⁰⁷ CAA Nantes, 30 oct. 2003, no 00NT00380

⁵⁰⁸ CE, 19 janv. 1983, no 29.049 ; CE, 1er févr.

1989, no 76.045

⁵⁰⁹ CE, 21 déc. 1994, no 127.898

⁵¹⁰ CE, 29 mai 1996, no 167294

§1 : Les faits fautifs de faible importance ne justifiant pas un licenciement

Des faits fautifs de faible importance ne suffisent pas à justifier le licenciement d'un salarié protégé.

Ainsi, le refus du salarié d'accepter une mutation à l'étranger, malgré l'existence d'une clause de mobilité, ne constitue pas une faute d'une gravité suffisante justifiant un licenciement. En effet, l'éloignement consécutif à sa mutation l'aurait conduit à abandonner la mise en oeuvre de son mandat représentatif⁵¹¹. Ainsi, les « exigences propres » inhérentes à ses fonctions représentatives atténuent l'appréciation de la faute.

§2 : Les faits fautifs suffisamment graves

Selon la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui de la demande d'autorisation de licenciement doivent être d'une gravité certaine, c'est-à-dire plus importante que la simple faute sérieuse, sans se confondre pour autant avec la faute grave.

En principe, ces faits ne visent que les agissements commis dans l'exercice du contrat de travail. Toutefois, des faits commis en dehors de l'activité professionnelle peuvent également justifier un licenciement à condition d'avoir des répercussions sur le fonctionnement de l'entreprise et de rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise eu égard à la nature de ses fonctions⁵¹².

Ont été considérés comme faute suffisamment grave justifiant le licenciement d'un salarié protégé :

- une falsification des disques chronographiques⁵¹³ ;
- des violences à l'égard de supérieurs hiérarchiques⁵¹⁴ ;
- des faits relevant du harcèlement sexuel⁵¹⁵
Le harcèlement sexuel constitue d'ailleurs nécessairement une faute grave⁵¹⁶ ;
- des retards et absences injustifiés⁵¹⁷ ;
- des malfaçons répétées et volontaires⁵¹⁸ ;

⁵¹¹ CE, 29 déc. 2000, no 207613

⁵¹² CE, 17 oct. 2003, no 247701

⁵¹³ CE, 30 juill. 1997, no 151.910, Armbruster

⁵¹⁴ CE, 25 févr. 1983, no 24.678 ; CE, 19 déc. 1986, no 51.873

⁵¹⁵ CE, 2 nov. 1992, no 117.836

⁵¹⁶ Cass. soc., 5 mars 2002, no 00-40.717, Bull. civ. V, no 83

⁵¹⁷ CE, 28 avr. 1997, no 163.288

⁵¹⁸ CE, 25 juill. 1986, no 69.499

- le refus d'une mutation alors que le salarié était soumis à une clause conventionnelle de mobilité et que l'employeur n'avait pas d'autre solution que de proposer au salarié ce nouveau poste de même nature⁵¹⁹.

a. Le cas particulier du vol

En principe, le vol commis par un salarié protégé est un fait suffisamment grave pour justifier un licenciement⁵²⁰.

Cependant, la juridiction administrative a une position nuancée, et tient compte de l'ensemble des circonstances.

Le Conseil d'Etat a déterminé des critères qui doivent être pris en compte pour apprécier la gravité d'un vol commis par un salarié protégé. Les juges doivent donc tenir compte :

- du montant des articles dérobés ;
- de l'ancienneté de l'intéressé ;
- de l'existence éventuelle de reproches antérieurs ;
- des circonstances dans lesquelles le vol s'est produit⁵²¹.

b. Le cas particulier de la grève

D'une façon générale, le licenciement pour faits de grève peut être autorisé lorsqu'il y a exécution anormale du mandat dont le représentant du personnel est investi⁵²².

Des faits de grève peuvent justifier le licenciement lorsque :

- les délégués n'ont pas joué un rôle modérateur et au contraire se sont comportés en « meneurs »⁵²³ ;
- des faits d'une gravité certaine peuvent être imputés à l'intéressé : atteinte à la liberté du travail avec violences ou dégradations de matériel⁵²⁴.

⁵¹⁹ CE, 4 févr. 2004, no 247128

⁵²⁰ CE, 7 déc. 1990, no 97.329, Centre d'aide par le travail Chantecler c/ Mme Aimer

⁵²¹ par exemple CE, 30 déc. 2003, no 230307

⁵²² CE, 1er avr. 1992, no 112.826, Rec. Lebon, p. 148

⁵²³ CE, 17 janv. 1986, no 55.625 ;

CE, 29 avr. 1983, no 11.494

⁵²⁴ CE, 17 janv. 1986, précité ;

CE, 1er avr. 1992, no 112.826 : arrêt d'une rotative ; CE, 1er avr. 1985, no 39.385 : séquestration des dirigeants de l'entreprise ;

CE, 15 déc. 1997, no 168.959 : coupure d'électricité ;

Toutefois, la participation active à un piquet de grève ne justifie pas toujours le licenciement du salarié protégé. Dès lors qu'il n'est pas établi que le salarié représentant du personnel ayant participé à ce piquet de grève placé à l'entrée principale de l'entreprise ait porté atteinte à la liberté du travail du personnel non gréviste, qui gardait la possibilité de pénétrer dans l'entreprise par deux autres voies d'accès, le licenciement ne se justifiait pas. De ce fait, le comportement du salarié en question n'entraînait pas son licenciement⁵²⁵.

Section 7

Contrôle des licenciements sans faute

Avant d'autoriser le licenciement, l'inspecteur se doit de veiller à ce qu'il n'y ait aucune discrimination, ni aucun rapport avec le mandat rempli par le salarié⁵²⁶.

Les motifs invoqués à l'appui de la demande de licenciement doivent être suffisamment sérieux pour justifier le licenciement et reposer sur des faits objectifs⁵²⁷.

Citons à titre d'exemple :

- l'insuffisance professionnelle, à condition que ce motif ne dissimule pas la vraie raison du licenciement qui, elle, pourrait être en rapport avec le mandat⁵²⁸ et que la réalité de l'insuffisance soit vérifiée⁵²⁹ ;
- l'impossibilité réelle de reclassement suite à une inaptitude physique du salarié, constatée par le médecin du travail ;
- la situation économique justifiant le licenciement : la réalité du motif économique invoqué, les efforts de reclassement entrepris et l'absence de lien avec le mandat seront regardés.

Remarques :

Comme la Cour de cassation l'avait fait avant eux, revenant sur leur jurisprudence antérieure, les juges

CE, 10 janv. 2000, no 157269 : piquet de grève ;
CE, 26 juin 2002, no 219940 : appels réitérés au blocage de l'usine

⁵²⁵ CE, 2 févr. 1996, no 152.406

⁵²⁶ Circ. min. no 93-23, 4 oct. 1993

⁵²⁷ CE, 22 mai 2002, no 214637

⁵²⁸ CE, 26 mars 1982, no 27.288

⁵²⁹ CE, 27 sept. 1989, no 91.613 ;

CE, 23 oct. 1987, no 65.806 ;

CE, 4 avr. 1980, no 75.836

administratifs ont exclu la perte de confiance comme motif de licenciement⁵³⁰.

Section 8

Refus d'autorisation pour un motif d'intérêt général

Pour refuser une autorisation de licenciement, l'inspecteur du travail peut retenir « des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence »⁵³¹.

La majorité des affaires dans lesquelles l'administration a eu recours à des motifs d'intérêt général concernent des licenciements pour faute suffisamment grave et plus rarement des licenciements pour motif économique.

Le motif d'intérêt général allégué par l'inspecteur du travail doit répondre :

- soit à un souci de maintenir une certaine représentation du personnel dans l'entreprise. A cet égard, il convient de rappeler que le motif d'intérêt général peut être retenu, selon la jurisprudence du Conseil d'Etat :
 1. si le licenciement du représentant du personnel a des conséquences sur l'existence même de l'institution représentative du personnel concernée⁵³²,
 2. s'il y a impossibilité de remplacer normalement les salariés licenciés⁵³³ ;
- soit à un souci de préserver la paix sociale et d'éviter des troubles à l'ordre public qui doit s'apprécier, bien évidemment, en fonction des circonstances de l'affaire⁵³⁴. Il ne suffit pas que le licenciement du salarié porte atteinte au dynamisme de l'institution (salarié le plus actif du comité d'entreprise) pour que le motif d'intérêt général soit constitué⁵³⁵.

⁵³⁰ Cass. soc., 29 mai 2001, no 98-46.341, Bull. civ. V, no 183

CE, 22 mai 2002, no 214637

⁵³¹ CE, 5 mai 1976, no 98.647 ;

CE, 18 févr. 1977, no 95.354

⁵³² CE, 22 juin 1987, no 74.627 : l'affaiblissement de l'institution n'est pas suffisant

⁵³³ CE, 2 juin 1989, no 68.320 : recours aux suppléants pour les élus ou nouvelle désignation

⁵³⁴ CE, 19 avr. 1985, no 53.594

⁵³⁵ CE, 10 févr. 1992, no 83.456

Dans tous les cas, si un motif d'intérêt général existe, il ne peut être retenu que s'il ne porte pas une atteinte excessive à l'un ou à l'autre des intérêts en présence (intérêts du salarié protégé, de l'institution dont il est le représentant, de l'employeur).

Ainsi, en cas de licenciement pour faute, il convient pour l'administration d'examiner, par exemple, si le maintien du salarié risque d'affaiblir le principe d'autorité de l'employeur, de créer un climat d'insécurité dans l'entreprise ou de donner le sentiment que certains salariés, ayant commis des violences, disposent d'une totale « impunité »⁵³⁶.

Remarques :

La circulaire ministérielle du 3 décembre 1996 rappelle que le motif d'intérêt général, qui doit être justifié de façon précise et complète dans la décision et est entendu de manière stricte, ne peut être retenu que si le licenciement du représentant considéré entraîne la disparition de l'institution⁵³⁷.

Chapitre 4

Contentieux des licenciements de membres du CHSCT

La protection des représentants du personnel engendre deux types de contentieux :

- l'un, administratif ;
- l'autre, judiciaire.

Les compétences respectives de ces deux juridictions sont délimitées par le principe de la séparation des deux ordres de juridiction et font l'objet d'une interprétation stricte.

En effet, le juge administratif est saisi du contentieux de l'annulation, c'est-à-dire qu'il n'est compétent que pour se prononcer sur le bien-fondé d'une autorisation de licenciement (ou d'un refus d'autorisation).

Le principe de la séparation des pouvoirs signifie qu'une fois obtenue, l'autorisation de licenciement ne peut être remise en cause que devant les juridictions administratives et non devant les juridictions judiciaires.

En conséquence, le juge judiciaire ne peut trancher une contestation :

- sur le bien-fondé⁵³⁸ et sur le motif réel et sérieux du licenciement⁵³⁹;

- sur le respect de l'obligation de reclassement⁵⁴⁰;
- sur la régularité de la consultation spécifique de licenciement des salariés protégés (par exemple sur l'appréciation de la consultation du CE sur le licenciement du salarié protégé,⁵⁴¹).

Ces contestations sont du ressort de l'autorité administrative et par conséquent du juge administratif.

Par ailleurs, lorsqu'il est saisi d'une demande en réparation d'un licenciement abusif, motivé par des faits amnistiés, le tribunal des prud'hommes ne peut que surseoir à statuer en attente de la décision des juges administratifs sur la validité du licenciement⁵⁴².

En revanche, le juge judiciaire est chargé d'apprécier les conséquences de la décision d'annulation ou de confirmation du licenciement du salarié protégé, prise par les juges administratifs.

Cela concerne à titre principal les requêtes en indemnisation et en indemnités compensatrices (préavis, indemnités de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité pour non-respect de la priorité de réembauchage en cas de licenciement économique, etc.).

Doivent être portées devant le juge prud'homal :

- la demande en indemnisation en raison du non-respect de l'ordre des licenciements appliqué en cas de licenciement pour motif économique⁵⁴³;
- l'action en nullité du plan de sauvegarde de l'emploi⁵⁴⁴, intentée par les salariés protégés dont le licenciement a été autorisé ;
- l'irrégularité de la procédure ordinaire de licenciement (notamment le défaut d'entretien préalable) en octroyant au salarié lésé une indemnité ;
- la demande en réintégration lorsque l'employeur refuse de faire droit à la requête du salarié dont l'autorisation de licenciement a été annulée⁵⁴⁵.

⁵⁴⁰ Cass. soc., 18 févr. 2004, no 01-46.274 D

⁵⁴¹ Cass. soc., 2 juin 2004, no 03-40.071 P

⁵⁴² Cass. soc., 28 mars 2000, no 98-40.921, Bull. civ. V, no 129

⁵⁴³ Cass. soc., 9 juill. 2003, no 01-40.016 D ; Cass. soc., 10 déc. 2003, no 01-47.147 D

⁵⁴⁴ Cass. soc., 25 juin 2003, no 01-43.717, Bull. civ. V, no 207 ; Cass. soc., 22 juin 2004, no 01-44.558, Bull. civ. V, no 177

⁵⁴⁵ Cass. soc., 1er oct. 2003, no 01-42.299, Bull. civ. V, no 250

⁵³⁶ CE, 9 oct. 1987, no 71.667

⁵³⁷ Circ. min. no 96-11, 3 déc. 1996

⁵³⁸ Cass. soc., 1er mars 2000, no 97-45.124

⁵³⁹ Cass. soc., 23 janv. 2002, no 99-44.166 D

Remarques :

Les faits invoqués par l'employeur devant l'inspecteur du travail qui ont donné lieu à une décision de refus d'autorisation de licenciement ne pourront être invoqués comme motif de licenciement après l'expiration de la période de protection du salarié⁵⁴⁶.

Qui plus est, pour apprécier si le salarié protégé licencié a commis une faute grave ou une faute lourde et déterminer ses droits en matière d'indemnités, le juge judiciaire ne peut examiner que les fautes retenues par l'autorité administrative⁵⁴⁷. Il reste, cependant, compétent pour apprécier les erreurs commises par l'employeur pendant la période antérieure au licenciement. Ainsi, une Cour d'appel qui relève qu'antérieurement au licenciement d'un salarié délégué du personnel l'employeur avait, contre l'avis du médecin du travail, refusé de reprendre l'intéressé à mi-temps, et qui constate que ce refus était fondé sur l'état de santé du salarié et sur sa qualité de salarié protégé, justifie légalement sa décision condamnant l'employeur au paiement de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi du fait de son attitude discriminatoire⁵⁴⁸.

Il en va tout autrement lorsque l'autorisation de licenciement a été définitivement annulée. Dans ce cas, la décision du ministre ou du juge ne rend pas automatiquement le licenciement sans cause réelle et sérieuse (l'autorisation peut avoir été annulée pour vice de forme). Il appartiendra au juge judiciaire saisi des demandes d'indemnisation par le salarié d'apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement.

Notons enfin que le juge pénal peut être appelé à intervenir dans le cadre d'un délit d'entrave.

Chapitre 5

Les voies de recours devant l'ordre administratif

Plusieurs types de recours peuvent être exercés contre les décisions des inspecteurs du travail en matière de licenciement des membres du comité d'entreprise.

On distingue les recours administratifs exercés devant l'administration des recours contentieux intentés devant un juge administratif.

Section 1

Recours gracieux

§1 : Objet du recours gracieux : le retrait de la décision

Le recours gracieux vise à obtenir, auprès de son auteur (l'inspecteur du travail), le retrait de la décision prise pour des motifs tenant à l'irrégularité de la décision. Ce retrait par l'inspecteur du travail de sa propre décision est possible dès lors qu'il relève, à la suite d'un recours gracieux :

- une illégalité externe (ainsi en est-il lorsque l'inspecteur s'aperçoit qu'il a accordé, alors qu'il n'était pas compétent, une autorisation administrative de licenciement à une entreprise se situant en dehors de sa section d'inspection⁵⁴⁹ ou qu'il l'a refusé en croyant, à tort, que le salarié pour lequel elle était sollicitée n'était pas un salarié protégé ;
- ou encore une illégalité interne telle qu'une erreur de fait ou une erreur matérielle (par exemple lorsqu'est portée à la connaissance de l'inspecteur du travail, après qu'il a accordé l'autorisation, une information qui aurait dû l'empêcher de la délivrer à l'employeur mais qui lui avait été dissimulée⁵⁵⁰).

Le recours gracieux doit avoir pour objet le retrait de la décision de l'inspecteur du travail. De simples observations adressées à celui-ci, même dans le délai d'exercice du recours gracieux, ne suffisent pas à constituer un tel recours. De surcroît, il convient d'opérer une distinction entre le recours gracieux dont l'objectif est le retrait de la décision prise par l'inspecteur du travail et le dépôt d'une nouvelle demande dont le but est d'obtenir une nouvelle décision de cet agent en lui fournissant de nouveaux éléments de fait et/ou de droit.

⁵⁴⁶ Cass. soc., 3 juill. 2003, no 00-44.625

⁵⁴⁷ Cass. soc., 10 juill. 2001, no 98-42.808

⁵⁴⁸ Cass. soc., 10 févr. 1999, no 95-43.561, Bull. civ. V, no 64

⁵⁴⁹ CE, 16 juin 1995, no 143.437

⁵⁵⁰ CE, 24 juill. 1987, no 63.615

§2 : Conditions d'exercice du recours

Le recours gracieux doit être formé auprès de l'inspecteur du travail qui a pris la décision dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision.

Il faut garder à l'esprit la règle selon laquelle un seul recours administratif suspend le délai de deux mois franc du recours contentieux.

§3 : Conséquence du retrait

Revenant sur sa jurisprudence, la Cour de cassation dans deux arrêts du 30 avril 2002 a décidé que le retrait de l'autorisation de licenciement produit les mêmes effets que son annulation au regard du droit à réintégration et d'indemnisation du préjudice subi⁵⁵¹. Ces arrêts, rendus au sujet d'un délégué syndical représentant syndical auprès du CE et d'un délégué du personnel, s'appliquent à tout salarié protégé⁵⁵² y compris aux membres du CHSCT.

Section 2

Recours hiérarchiques

§ 1 : Objet du recours hiérarchique

Le recours hiérarchique conduit à un réexamen des éléments du dossier par le ministre chargé de l'emploi. La décision du ministre se substituera alors à celle de l'inspecteur.

Selon la circulaire ministérielle DRT no 2003/16 du 3 octobre 2003, chaque recours hiérarchique donne lieu à :

- un rapport écrit de l'inspecteur du travail qui a pris la décision ;
- une instruction du dossier par le directeur régional (il peut opter soit pour un traitement du recours délégué au niveau départemental, soit pour un traitement entièrement régional).

Le tout est transmis au ministre dont les services instruisent le recours.

Pour prendre sa décision, le ministre doit se placer à la date à laquelle la décision de l'inspecteur a été prise pour statuer. Il doit seulement apprécier la

⁵⁵¹ Cass. soc., 30 avr. 2002, no 99-44.995, Bull. civ. V, no 138; Cass. soc., 30 avr. 2002, no 01-60.765

⁵⁵² Cass. soc., 11 févr. 2003, no 00-44.238 ; Cass. soc., 8 oct. 2003, no 01-41.297, Bull. civ. V, no 254

légalité de cette décision, en fonction de la situation de fait et de droit à cette date⁵⁵³. Seuls pourraient être pris en compte des éléments nouveaux tels que des témoignages tardifs, dans la mesure où ils ne font qu'éclairer la situation existant au moment où l'inspecteur du travail s'est prononcé⁵⁵⁴.

Remarques :

Il faut savoir que les recours hiérarchiques formés devant le ministère du Travail contre les décisions des inspecteurs et des directeurs du travail concernant les salariés protégés ne cessent d'augmenter. Ainsi pour la seule année 2002 on comptait 922 recours (contre 795 en 2001). Cette augmentation s'explique en partie par le nombre croissant de demandes de licenciement des salariés protégés (on compte une hausse de 21 % sur la période 2000 -2003 selon les statistiques de la Dares). Le motif économique est le plus souvent invoqué à l'appui de cette demande d'autorisation de licenciement.

§2 : Conditions d'exercice du recours hiérarchique

Il faut tout d'abord noter que le recours hiérarchique n'est pas suspensif, ainsi, la décision de l'inspecteur reste applicable jusqu'à son éventuelle annulation.

Le recours est ouvert à l'employeur, au salarié et au syndicat que le salarié protégé a mandaté⁵⁵⁵.

Le recours doit être introduit dans un délai de 2 mois suivant la notification de la décision. Ce délai ne peut être opposé au requérant lorsqu'il n'y a pas eu notification de la décision par lettre recommandée avec avis de réception, ou lorsque les délais et voies de recours contentieux et hiérarchique n'ont pas été indiqués sur la décision de l'inspecteur du travail.

Remarques :

Ceci implique que la décision de l'inspecteur du travail fasse l'objet d'une notification séparée à chacune des parties (employeur, salarié, et le cas échéant, organisation syndicale quand il s'agit d'un délégué syndical ou d'un représentant syndical au comité d'entreprise).

On notera également qu'aucune forme n'est requise pour l'exercice du recours hiérarchique.

⁵⁵³ CE, 6 juill. 1990, no 100.489 ; CE, 6 juill. 1990, no 101.053

⁵⁵⁴ Circ. DRT no 93-23, 4 oct. 1993

⁵⁵⁵ C. trav., art. R. 436-6 ; Circ. DRT no 93-23, 4 oct. 1993

L'administration est tenue d'accuser réception de toutes les demandes formulées par les usagers⁵⁵⁶. Cet accusé de réception doit mentionner notamment la date de réception de la demande, la date à partir de laquelle elle sera réputée rejetée (ou acceptée selon les cas). La demande doit simplement être écrite, datée et signée par le requérant. Elle doit indiquer les motifs pour lesquels l'annulation de la décision est demandée. Toutes les pièces pertinentes doivent être jointes à cette demande.

Le silence gardé par le ministre pendant plus de 4 mois à compter de la réception du recours hiérarchique équivaut à un rejet⁵⁵⁷.

§3 : Effets : l'annulation

Le recours hiérarchique vise à faire annuler la décision prise par l'inspecteur du travail.

Trois types de décisions peuvent être prises par le ministre du Travail :

- il confirme la décision d'autorisation ou de refus d'autorisation de licenciement prise par l'inspecteur. Dans ce cas, la situation est inchangée, le recours hiérarchique n'étant pas suspensif⁵⁵⁸. Par suite, il convient de rappeler que l'annulation prononcée par le juge administratif de la décision prise sur recours hiérarchique ne suffit pas à obtenir l'annulation du licenciement. En effet, la seule annulation de la décision hiérarchique maintient l'autorisation administrative de licenciement préalable. Par voie de conséquence, ce sont les deux décisions administratives qu'il faut attaquer en mettant en cause, dans une demande en annulation, en premier lieu, la décision administrative la plus récente (la décision issue du recours hiérarchique), et ensuite, celle, initiale, de l'inspecteur du travail⁵⁵⁹;
- il annule la décision d'autorisation de licenciement : le salarié peut alors demander sa réintégration ;
- il annule la décision de refus d'autorisation prise par l'inspecteur et réformé la décision de l'inspecteur, sa décision annule et remplace alors la décision de ce dernier et vaut autorisation⁵⁶⁰, à compter de la date où elle intervient.

Quelle que soit la décision prise par le ministre, elle doit être motivée sinon elle est illégale et doit être par suite annulée par le juge⁵⁶¹.

Pour en savoir plus sur le traitement des recours hiérarchiques par l'administration⁵⁶².

Section 3 Recours contentieux

§1 : objet

La décision de l'inspecteur du travail, comme celle du ministre (sur recours hiérarchique) peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le tribunal administratif compétent pour excès de pouvoir.

Dans tous les cas, les tribunaux administratifs ou le Conseil d'Etat, juges de l'excès de pouvoir, auront à examiner si l'autorité administrative, qui a pris la décision attaquée, n'a pas outrepassé ses droits et s'est conformée à la légalité.

§2 : procédure

Conformément aux principes généraux du droit administratif, le tribunal administratif doit être saisi dans les 2 mois de la notification de la décision attaquée, étant précisé que le recours n'est pas suspensif.

De même, la décision du tribunal administratif pourra également être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification devant la cour administrative d'appel.

L'arrêt de la cour administrative pourra lui-même faire l'objet d'un recours en cassation dans les deux mois de sa notification devant le Conseil d'Etat.

§3 : nature du contrôle

Le juge administratif exerce un contrôle approfondi de la décision prise par l'administration, notamment des éléments de fait qui ont été pris en compte, en tenant compte des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont le salarié est investi⁵⁶³.

⁵⁵⁶ D. no 2001-493, 6 juin 2001, JO 10 juin

⁵⁵⁷ CAA Douai, 27 janv. 2004, no 03 DA 00857

⁵⁵⁸ CE, 6 déc. 1996, no 173128

⁵⁵⁹ Cass. crim., 17 févr. 2004, no 03-80.136

⁵⁶⁰ C. trav., art. R. 436-6

⁵⁶¹ CE, 8 avr. 1991, no 100.427

⁵⁶² voir Circ. DRT no 93-23, 4 oct. 1993 ;

Circ. DRT no 2003/16, 3 oct. 2003

⁵⁶³ CE, 6 mai 1996, no 153102 ;

CE, 13 nov. 1996, no 153833

§4 : Effets de l'annulation de la décision administrative

a. Annulation d'un refus

Si le juge administratif annule un refus d'autorisation de licenciement, cette décision ne constitue pas pour autant une autorisation de licenciement⁵⁶⁴.

Dans cette situation, l'employeur, s'il persiste dans son intention de licenciement, doit solliciter à nouveau l'autorisation de procéder à la rupture du contrat de travail.

b. Annulation d'une autorisation

Si le juge administratif annule une décision de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent autorisant un licenciement, la rupture du contrat de travail, si elle a été prononcée, est nulle.

Lorsqu'en revanche l'autorisation de licenciement est confirmée par le Conseil d'Etat, après avoir été antérieurement annulée par le tribunal administratif, le licenciement intervenu antérieurement reprend effet⁵⁶⁵.

Chapitre 6 Conséquences de l'annulation de l'autorisation de licenciement

Section 1 Droit à réintégration

L'annulation sur recours hiérarchique par le ministre compétent d'une décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement emporte pour le salarié, et s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent⁵⁶⁶.

⁵⁶⁴ Cass. soc., 10 déc. 1997, no 94-45.337 ; CE, 7 févr. 1992, no 72.637

⁵⁶⁵ Cass. soc., 10 janv. 1989, no 86-40.284, Bull. civ. V, no 1

⁵⁶⁶ C. trav., art. L. 412-19 ; C. trav., art. L. 425-3 ; C. trav., art. L. 436-3

A noter que le retrait d'autorisation suite à un recours gracieux emporte exactement les mêmes effets que l'annulation⁵⁶⁷.

La réintégration s'impose même si la décision d'annulation fait l'objet d'un appel⁵⁶⁸. Seul peut y faire obstacle une décision de sursis à exécution sur demande de l'employeur⁵⁶⁹.

Cette réintégration est de droit (sauf sursis à exécution) lorsqu'elle est demandée, et ce, en dépit du versement de l'indemnité allouée en réparation du préjudice subi entre le licenciement et la demande de réintégration⁵⁷⁰.

Section 2 Demande du salarié

La réintégration n'est pas automatique puisque le salarié doit en faire expressément la demande dans le délai de deux mois suivant la notification de la décision du juge administratif ou du ministre. Passé ce délai de deux mois, le salarié ne peut plus prétendre à sa réintégration⁵⁷¹. En pratique, le salarié devra envoyer à son employeur une lettre recommandée avec accusé de réception pour l'informer qu'il entend faire valoir son droit à réintégration.

La simple demande en référé d'une provision à valoir sur l'indemnité légale de licenciement prononcée en l'état d'une autorisation contestée devant le juge administratif ne vaut pas renonciation de la part du salarié à son droit à réintégration⁵⁷².

⁵⁶⁷ Cass. soc., 30 avr. 2002, no 99-44.995 ; Cass. soc., 8 oct. 2003, no 01-41.297

⁵⁶⁸ Cass. soc., 10 mars 1998, no 94-45.573, Bull. civ. V, no 128

⁵⁶⁹ C. trav., art. L. 412-19 ; C. trav., art. L. 425-3 ; C. trav., art. L. 436-3 ; Cass. soc., 17 sept. 2003, no 01-41.656

⁵⁷⁰ Cass. soc., 2 mai 2001, no 98-46.342, Bull. civ. V, no 148 ; Cass. soc., 5 févr. 2002, no 99-43.896, Bull. civ. V, no 53

⁵⁷¹ Cass. soc., 23 juin 1999, no 97-41.825

⁵⁷² Cass. soc., 1er oct. 2003, no 01-42.299, Bull. civ. V, no 250

Section 3

Obligation de réintégration dans l'emploi occupé

§1 : Caractère obligatoire de la réintégration

Lorsqu'elle est demandée, la réintégration doit intervenir dans le même emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent⁵⁷³. La mise en disponibilité du salarié, avec versement de la rémunération contractuelle pendant la période de protection restant à courir, ne vaut pas réintégration⁵⁷⁴.

Lorsque le poste n'existe plus ou est occupé, le salarié doit être réintégré dans un emploi équivalent, lequel peut, le cas échéant, être situé au sein d'un autre établissement de l'entreprise⁵⁷⁵.

Le salarié doit retrouver ses fonctions mais également son ancienneté⁵⁷⁶.

Ce n'est qu'à défaut d'une possibilité de réintégration dans le même emploi que l'employeur peut proposer au représentant du personnel réintégré un poste comportant une modification de son contrat⁵⁷⁷.

En cas de cessation totale d'activité, la réintégration doit être opérée dans l'une des entreprises du groupe⁵⁷⁸.

§2 : Action en référé en cas de non réintégration

Si l'employeur refuse la réintégration, le salarié peut saisir la formation de référé du conseil de prud'hommes pour obtenir cette réintégration car il s'agit d'un trouble manifestement illicite⁵⁷⁹.

Remarques :

Si l'employeur refuse de réintégrer le salarié, la période d'indemnisation au titre de laquelle le

salarié peut demander réparation court jusqu'à la réintégration effective⁵⁸⁰ (en l'espèce l'employeur avait été condamné à s'acquitter de plus de 4 ans de salaires).

§3 : Impossibilité objective de réintégration

L'obligation de réintégration à la charge de l'employeur ne cesse que si celle-ci est matériellement impossible. L'employeur devra alors prouver qu'il est dans l'impossibilité totale et insurmontable de redonner un emploi au salarié protégé. Cette impossibilité matérielle n'est pas définie dans les textes. Les illustrations jurisprudentielles en la matière permettent néanmoins de préciser cette notion.

La Cour de cassation a admis l'existence d'une impossibilité matérielle à la réintégration dans les cas suivants :

- lorsque, dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, l'employeur demande de nouveau à l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier, l'entreprise étant confrontée à des difficultés économiques⁵⁸¹ ;
- disparition ou fermeture définitive de l'entreprise⁵⁸² ;
- en cas de transfert total et définitif du lieu de travail. Toutefois, l'employeur doit continuer de payer le salarié protégé bien que ce dernier ne soit plus en mesure de fournir une prestation de travail⁵⁸³.

En revanche, n'ont pas permis à l'employeur d'échapper à l'obligation de réintégration :

- l'opposition à la réintégration du salarié dont le licenciement a été annulé, par tout ou partie du personnel de l'entreprise⁵⁸⁴ ;
- les difficultés économiques qui ont été à la base du licenciement et la crise affectant l'entreprise même si elle est grave et certaine⁵⁸⁵ ;
- le retrait de l'agrément du salarié qui exerçait les fonctions de croupier dans un casino alors que c'est par la négligence de

⁵⁷³ Cass. soc., 12 mai 1998, no 95-44.214

⁵⁷⁴ Cass. soc., 30 juin 2004, no 02-41.686, Bull. civ. V, no 185

⁵⁷⁵ Cass. soc., 26 févr. 1992, no 89-45.456

⁵⁷⁶ Cass. soc., 23 juin 1999, no 98-60.383

⁵⁷⁷ Cass. soc., 2 mai 2000, no 99-40.056

⁵⁷⁸ Cass. soc., 14 déc. 1994, no 92-43.984

⁵⁷⁹ Cass. soc., 7 juill. 1998, no 85-45.990, Bull. civ. V, no 432 ; Cass. soc., 12 janv. 1999, no 97-45.209

⁵⁸⁰ Cass. soc., 4 juill. 1989, no 87-45.198 ; Cass. soc., 30 nov. 2004, no 01-44.739

⁵⁸¹ CE, 3 oct. 1990, no 76.597

⁵⁸² Cass. soc., 24 juin 1998, no 95-44.757, Bull. civ. V, no 340

⁵⁸³ Cass. soc., 25 nov. 2003, no 02-41.198

⁵⁸⁴ Cass. soc., 9 juin 1988, no 85-40.022 ; Cass.

soc., 9 juin 1988, no 85-45.973, Bull. civ. V, no 356

⁵⁸⁵ Cass. soc., 24 juin 1998, no 95-44.757, Bull. civ. V, no 340

l'employeur, voire son inertie, que l'agrément ne lui a pas été renouvelé⁵⁸⁶;

- la voie de recours entreprise par l'employeur qui pourrait aboutir à une décision en sa faveur⁵⁸⁷. Autrement dit, le droit à réintégration n'est pas subordonné au caractère définitif de la décision d'annulation ;
- le fait que le licenciement soit notifié à l'expiration de la période de protection lorsque la demande d'autorisation de licenciement a été formulée pendant cette période spéciale⁵⁸⁸. La Cour de cassation ne veut pas faire peser sur les salariés protégés les conséquences des aléas et de la lenteur de la procédure ;
- la demande en référé d'une provision à valoir sur l'indemnité légale de licenciement. On ne peut, en effet, déduire de cette requête la renonciation des salariés protégés à leur droit à réintégration⁵⁸⁹.

Section 4

Réintégration dans ses fonctions représentatives

En même temps qu'il est réintégré dans son emploi, le représentant du personnel doit retrouver son mandat. S'il est membre élu du CHSCT, le salarié doit retrouver son mandat à moins qu'il n'y ait eu, entre temps, renouvellement de l'institution. Dans cette hypothèse, il pourra bénéficier seulement d'une protection de six mois contre le licenciement au titre de la protection des anciens salariés protégés, à compter du jour où il a été réintégré dans son emploi.

Section 5

Réintégration faisant suite au changement d'employeur

En application des dispositions de l'article L. 122-12 du Code du travail, le contrat de travail du représentant du personnel licencié, dont l'autorisation de licenciement a été annulée,

⁵⁸⁶ Cass. soc., 2 mai 2001, no 98-46.342 ; Cass. soc., 2 mai 2001, no 99-43.356, Bull. civ. V, no 748

⁵⁸⁷ Cass. soc., 14 janv. 1988, no 86-41-907, Bull. civ. V, no 39 ; Cass. crim., 5 déc. 1989, no 89-82.031, Bull. crim., no 467

⁵⁸⁸ Cass. soc., 1er oct. 2003, no 01-42.299, Bull. civ. V, no 250

⁵⁸⁹ Cass. soc., 1er oct. 2003, no 01-42.299, Bull. civ. V, no 250

subsiste avec le nouvel employeur en cas de modification juridique ou transfert de l'entreprise ou de l'établissement.

Il en résulte qu'il appartient au nouvel employeur, se substituant à l'ancien, de faire droit à la demande de réintégration du salarié intéressé.

Si le transfert d'activité intervient entre le licenciement et son annulation, l'obligation de réintégration incombe au repreneur⁵⁹⁰.

Section 6

Refus de réintégration par le salarié

La réintégration n'est pas une obligation pour le salarié protégé, qui peut manifester son refus de l'emploi proposé après la demande de réintégration ; il peut alors demander une indemnisation pour la période comprise entre son licenciement et la date de son refus de réintégration, tout au moins jusqu'à l'expiration de la période de protection⁵⁹¹.

Section 7

Indemnisation du salarié réintégré

§1 : Période indemnisée

Lorsque l'annulation de l'autorisation de licenciement est devenue définitive, le salarié peut prétendre, en plus de son droit à réintégration, à une indemnité correspondant à la totalité du préjudice moral et matériel subi au cours de la période qui s'est écoulée entre le licenciement et sa réintégration effective⁵⁹².

Contrairement à sa demande en réintégration, le salarié doit attendre que la décision d'annulation de l'autorisation de licenciement soit devenue définitive pour agir en indemnisation devant les tribunaux civils. L'annulation ne devient définitive que lorsque toutes les voies de recours ont été épuisées ou lorsque celles-ci sont intentées au-delà des délais impartis, donc considérées comme irrecevables. Ainsi, lorsqu'un appel est formé dans les délais contre un jugement ayant annulé l'autorisation de licenciement, le salarié ne peut obtenir le paiement

⁵⁹⁰ Cass. soc., 18 juill. 2000, no 98-41-025, Bull. civ. V, no 286

⁵⁹¹ Cass. soc., 4 juill. 1989, no 87-45.198

⁵⁹² C. trav., art. L. 412-19 ; C. trav., art. L. 425-3 ; C. trav., art. L. 436-3 ; Cass. soc., 30 nov. 1994, no 93-42.841, Bull. civ. V, no 322

de son indemnisation, ni même une provision à valoir sur celle-ci⁵⁹³.

Notons, par ailleurs, que le délai de la prescription quinquennale de cette action en indemnisation court à compter du caractère définitif de la décision d'annulation⁵⁹⁴.

Les juges appliquent à la lettre les dispositions ci-dessus relatives à la période d'indemnisation. Cette indemnisation augmente aussi longtemps que le salarié n'est pas effectivement réintégré.

Ainsi, lorsque l'employeur s'obstine à refuser de réintégrer le salarié, malgré l'annulation de l'autorisation de son licenciement, la période à indemniser continue à courir jusqu'à ce que l'employeur s'exécute (sauf impossibilité de réintégration).

Notons qu'une autorisation administrative de licencier, délivrée postérieurement à l'annulation par le juge administratif d'une précédente autorisation, ne peut avoir pour effet de régulariser a posteriori le licenciement prononcé sur la base de la première autorisation annulée.

Par conséquent, le salarié protégé tient de l'annulation par le juge administratif de la précédente autorisation un droit à réintégration⁵⁹⁵.

Ainsi, l'autorisation annulée et la nouvelle décision d'autorisation de l'inspecteur du travail doivent être appréciées séparément, chaque décision produisant les effets qui lui sont attachés.

Dans ce cas, l'indemnité est calculée sur la période comprise entre la notification du licenciement annulé et la notification du second licenciement.

§2 : Montant de l'indemnisation

L'indemnisation accordée au salarié vise à réparer le préjudice subi par lui durant la période au cours de laquelle il a été tenu à l'écart de l'entreprise. La définition et l'évaluation du préjudice subi résultent généralement d'un accord entre les parties. En cas de désaccord, ce rôle d'évaluation revient au juge prud'homal.

Si cette indemnité doit réparer l'entier préjudice subi, elle ne doit néanmoins réparer que le préjudice réellement subi. Aussi, cette

⁵⁹³ Cass. soc., 18 mai 2004, no 02-42.847 ; Cass. soc., 23 nov. 2004, no 03-46.627

⁵⁹⁴ Cass. soc., 2 juill. 2003, no 01-40.639, Bull. civ. V, no 212

⁵⁹⁵ (Cass. soc., 10 déc. 1997, no 94-45.337, Bull. civ. V, no 435)

indemnisation est-elle variable et va tenir compte de l'ensemble des sommes perçues par l'intéressé au cours de la période litigieuse⁵⁹⁶.

Cette décision est conforme à ce qui était préconisé par l'administration qui estime que pour l'évaluation du préjudice matériel, il devra être tenu compte des indemnités qui auront été perçues par le salarié licencié, et du fait qu'il aura, ou non, retrouvé un emploi pendant sa période d'éviction⁵⁹⁷.

Doivent ainsi être déduits de l'indemnisation :

- les sommes perçues en contrepartie de l'activité professionnelle exercée entre le licenciement et son annulation⁵⁹⁸;
- les indemnités allouées au titre de la nullité du licenciement⁵⁹⁹;
- les allocations chômage⁶⁰⁰ et autres revenus de remplacement⁶⁰¹ perçus par le salarié protégé entre son licenciement et la réintégration dans son poste. En effet, du fait de la nullité rétroactive du licenciement, le salarié doit être considéré comme n'ayant jamais quitté l'entreprise.

§3 : Régime de l'indemnisation

Deux précisions doivent être apportées quant au régime de l'indemnité pour préjudice :

- d'une part, malgré son caractère indemnitaire, elle constitue un complément de salaire, imposant à l'employeur le paiement de cotisations⁶⁰²;
- d'autre part, le paiement de cette indemnité est garanti par l'AGS (assurance de garantie des salaires) lorsque le licenciement est intervenu avant une procédure de redressement ou de liquidation

⁵⁹⁶ Cass. soc., 2 mai 2001, no 98-46.342 ; Cass. soc., 3 juill. 2003, no 01-44.717 ; Cass. soc., 3 juill. 2003, no 01-44.718 P+I

⁵⁹⁷ Circ. DRT no 13, 25 oct. 1983

⁵⁹⁸ Cass. soc., 2 mai 2001, no 98-46.342, Bull. civ. V, no 148 ; Cass. soc. 3 juill. 2003, no 01-44.717 ; Cass. soc. 3 juill. 2003, no 01-44.718, Bull. civ. V, no 214

⁵⁹⁹ Cass. soc., 27 juin 2000, no 98-43.439, Bull. civ. V no 250 ; Cass. soc., 25 juin 2003, no 01-43.717 P ; Cass. soc., 3 juill. 2003, no 01-44.522, Bull. civ. V, no 207

⁶⁰⁰ Cass. soc., 28 oct. 2003, no 01-40.762, Bull. civ. V, no 263

⁶⁰¹ Cass. soc., 3 juill. 2003, no 01-44.717 ; Cass. soc., 3 juill. 2003, no 01-44.718, Bull. civ. V, no 214

⁶⁰² C. trav., art. L. 436-3, al. 3

judiciaire, en d'autres termes, en cas de faillite⁶⁰³.

§4 : Autre indemnisation

Par ailleurs, sauf à prouver un préjudice distinct, cette indemnisation pour nullité du licenciement ne peut pas se cumuler avec des dommages et intérêts supplémentaires⁶⁰⁴.

Les dommages intérêts éventuellement perçus visent à réparer un préjudice et n'ont pas la nature de salaires. Ils ne sont donc pas soumis à cotisations sociales.

Section 8

Indemnisation du salarié non réintégré

§1 : Indemnisation de la période d'éviction

Tout comme le salarié réintégré, le salarié non réintégré peut prétendre, lorsque la décision d'annulation est devenue définitive à une indemnité correspondant à la totalité du préjudice moral et matériel subi au cours de la période pendant laquelle il a été tenu à l'écart de l'entreprise.

Lorsque le salarié ne fait pas usage de son droit à réintégration, l'indemnisation couvre la période comprise entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois suivant la notification du jugement d'annulation, lequel emporte droit à réintégration.

§2 : Indemnisation du licenciement

a. Indemnités de rupture

Le salarié non réintégré voit son contrat de travail rompu. Il perçoit alors, s'il n'en a pas bénéficié lors du licenciement et s'il en remplit les conditions pour y prétendre, les sommes classiquement liées à la rupture du contrat de travail (indemnités de licenciement légales ou conventionnelles, sauf faute grave ou lourde ou ancienneté insuffisante, éventuelle indemnité de préavis, indemnités de congés payés)⁶⁰⁵. Les indemnités de rupture ne

⁶⁰³ Cass. soc., 18 juill. 2000, no 98-42.866

⁶⁰⁴ Cass. soc., 3 juill. 2003, no 01-44.522, Bull. civ. V, no 214

⁶⁰⁵ Cass. soc., 5 févr. 2002, no 99-43.896, Bull. civ. V, no 53

peuvent être demandées qu'en l'absence de réintégration.

b. Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Le salarié non réintégré peut éventuellement aussi obtenir une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse⁶⁰⁶ s'il est établi que le licenciement était, au moment où il a été prononcé, sans cause réelle et sérieuse.

En effet, l'indemnité obtenue au titre de l'article L. 412-19 du Code du travail n'est pas exclusive du droit aux indemnités dues au salarié en application du droit commun du licenciement⁶⁰⁷.

Section 9

Indemnisation fondée sur la responsabilité de l'Etat

§1 : Indemnisation du salarié

La responsabilité de l'Etat peut être engagée à l'égard du salarié protégé sur le terrain de la faute simple⁶⁰⁸. En effet, toute illégalité, même formelle, commise par l'autorité administrative dans l'édition de l'autorisation administrative de licenciement est constitutive d'une telle faute⁶⁰⁹.

Ainsi, le défaut de motivation d'une telle autorisation permet au salarié d'obtenir de l'Etat l'indemnisation des salaires et des congés payés dus par l'employeur pour la période comprise entre le licenciement et la réintégration du salarié.

De même, l'erreur d'appréciation commise par l'inspecteur du travail dans la prise de décision de l'autorisation administrative de licenciement justifie l'engagement de la responsabilité de l'Etat ; par exemple, lorsque l'autorisation est délivrée pour licencier pour motif économique un salarié protégé en l'absence d'une suppression effective de poste.

Toutefois, l'engagement de la responsabilité étatique est limité par le rôle que l'employeur a pu jouer dans la commission d'une telle faute ; ainsi en est-il si ce dernier en fournissant des éléments erronés à l'inspecteur du travail l'a amené à prendre une autorisation de manière irrégulière. L'attitude

⁶⁰⁶ C. trav., art. L. 122-14-4

⁶⁰⁷ Cass. soc., 16 nov. 1999, no 97-42.069, Bull. civ. V, no 440

⁶⁰⁸ CE, 21 mars 1984, no 44.920

⁶⁰⁹ CE, 6 janv. 1989, no 84.757 ;

CE, 9 juin 1995, no 90.5040, Rec. CE, p. 239

de l'employeur peut alors exonérer l'Etat de sa responsabilité⁶¹⁰.

§2 : Indemnisation de l'employeur

Cette action en responsabilité est aussi ouverte à l'employeur pour autant qu'il ait subi un préjudice imputable à un refus illégal d'autorisation de licenciement pour faute⁶¹¹. Il peut également mettre en cause la responsabilité de l'Etat lorsqu'il a été condamné pour la nullité d'un licenciement pourtant autorisé par l'inspection du travail.

Chapitre 7

Conséquences de la rupture sans autorisation préalable de licenciement

Section 1

Nullité du licenciement et droit à réintégration

§1 : Cas de nullité du licenciement

Tout licenciement d'un salarié protégé prononcé sans autorisation ou malgré un refus d'autorisation de l'inspecteur du travail est irrégulier et automatiquement frappé de nullité.

Ces nullités entraînent les conséquences suivantes :

- si le licenciement n'est pas encore effectif, le contrat de travail doit être maintenu ;
- si le licenciement a déjà été mis en oeuvre, l'employeur a l'obligation de réintégrer le salarié.

L'autorisation de licenciement accordée postérieurement à celui-ci est sans effet sur le licenciement prononcé antérieurement et les droits de l'intéressé⁶¹². L'employeur ne saurait se prévaloir d'une décision d'autorisation accordée postérieurement au licenciement et à une première décision annulée pour tenter de régulariser le licenciement⁶¹³. En effet, la régularité du licenciement s'apprécie au jour de son prononcé.

Le licenciement du salarié protégé sans aucune autorisation de licenciement, ouvre donc droit à réintégration.

⁶¹⁰ CAA Nancy, 9 oct. 1990, no 89NC00751

⁶¹¹ CE, 23 mars 1984, RFDA, 1984, p. 195

⁶¹² Cass. soc., 13 janv. 1999, no 97-41.519

⁶¹³ Cass. soc., 28 nov. 2001, no 99-44.423

Curieusement ce principe ne figure pas dans la loi, contrairement aux cas où il y a autorisation annulée après recours. Il découle de la jurisprudence constante de la Cour de cassation⁶¹⁴.

§2 : Conditions de la réintégration

a. Application générale des règles existant en matière d'annulation d'autorisation de licenciement

Les conditions de la réintégration du salarié protégé qui a été victime d'un licenciement irrégulier sont, en principe, les mêmes que celles du salarié dont l'autorisation de licenciement a été annulée par voie de recours. La réintégration du salarié doit donc être faite dans l'emploi qu'il occupait précédemment ou dans un emploi équivalent ainsi que dans ses fonctions représentatives.

b. Application particulière de règles plus impératives

Toutefois, le droit à réintégration est renforcé lorsque les dispositions protectrices ont été purement et simplement contournées et qu'aucune autorisation n'a été demandée.

Ainsi, le droit à réintégration est, dans ce dernier cas, plus largement ouvert :

- le licenciement étant automatiquement frappé de nullité, la demande de réintégration formulée par le salarié à titre principal devant le conseil de prud'hommes est recevable sans qu'il soit tenu, au préalable, de demander la nullité de son licenciement devant la juridiction prud'homale⁶¹⁵;
- alors que le salarié dont l'autorisation de licenciement a été annulée dispose uniquement de deux mois pour demander sa réintégration, aucun délai n'est imparti au salarié protégé licencié sans autorisation pour demander sa réintégration⁶¹⁶. La demande de réintégration d'un salarié irrégulièrement

⁶¹⁴ Cass. soc., 19 févr. 1981, no 79-41.327, Bull. civ. V, no 145 ; Cass. soc., 3 oct. 1989, no 86-45.691, Bull. civ. V, no 558

⁶¹⁵ Cass. soc., 18 déc. 2000, no 98-42.320, Bull. civ. V, no 428

⁶¹⁶ Cass. soc., 26 févr. 1992, no 89-44.516 ; Cass. soc., 11 déc. 2001, no 99-42.476, Bull. civ. V, no 381

licencié a été admise même cinq ans après son licenciement⁶¹⁷.

En outre, l'obligation de réintégration est plus impérative à l'égard de l'employeur.

Ce dernier est tenu de réintégrer le salarié dans son ancien poste, sauf s'il démontre que le poste occupé par le salarié avant son éviction a été supprimée⁶¹⁸. A l'employeur donc de rapporter la preuve de l'impossibilité de la réintégration s'il la refuse, en sachant que l'occupation du poste par un autre salarié ne saurait, contrairement au cas de l'annulation de l'autorisation administrative de licenciement, dispenser l'employeur de réintégrer le salarié dans son ancien emploi⁶¹⁹.

Section 2 Indemnisation

§1 : Indemnisation du salarié réintégré : sanction de la violation du statut protecteur

Le salarié réintégré peut demander une indemnisation pour perte de salaire couvrant la période durant laquelle il a été tenu à l'écart de l'entreprise. Cette indemnisation prendra néanmoins les caractères d'une sanction à l'égard de l'employeur puisque son montant sera, contrairement à l'indemnité accordée en cas d'annulation de l'autorisation de licenciement, fixé forfaitairement.

a. Période indemniée

L'indemnisation accordée couvre la période écoulée entre le licenciement et la date effective de réintégration, à condition d'en demander son paiement soit pendant la période de protection, soit à son expiration si le salarié parvient à justifier que son « retard » est dû à des raisons qui ne lui sont pas imputables⁶²⁰. L'indemnisation est due même si le mandat du salarié a pris fin avant la réintégration⁶²¹.

⁶¹⁷ Cass. soc., 20 mai 1992, no 90-44.725, Bull. civ. V, no 328

⁶¹⁸ Cass. soc., 11 déc. 2001, no 99-42.586, Bull. civ. V, no 378

⁶¹⁹ Cass. soc., 29 oct. 1998, no 96-42.863 ; Cass. soc., 31 mai 1995, no 93-46.189

⁶²⁰ Cass. soc., 30 nov. 1999, no 97-41.690, Bull. civ. V, no 465 ; Cass. soc., 11 déc. 2001, no 99-42.476, Bull. civ. V, no 381

⁶²¹ Cass. soc., 4 juill. 1989, no 87-45.198, Bull. civ. V, no 498

b. Montant de l'indemnisation

Le montant de l'indemnisation accordée est égal aux salaires que l'intéressé aurait perçus entre son licenciement et sa réintégration.

Le système d'indemnisation prévu en cas de licenciement irrégulier est distinct de celui appliqué lors d'un licenciement prononcé en vertu d'une autorisation administrative annulée : les sommes perçues par le salarié irrégulièrement licencié entre son éviction et sa réintégration ne sont pas prises en compte pour le calcul des sommes dues au titre de la réparation du préjudice (contrairement au cas où l'autorisation a été annulée). Cette indemnité est donc fixée de façon forfaitaire.

En conséquence, les sommes éventuellement perçues par le salarié entre son éviction et sa réintégration ne sont pas déduites de cette indemnisation car, selon la Cour de cassation, peu importe le préjudice réellement subi par le salarié⁶²².

Par ailleurs, le montant alloué ne varie pas selon que le salarié ait ou non commis une faute⁶²³.

De même, opérant un revirement par rapport à sa jurisprudence antérieure⁶²⁴, la Cour de cassation a déclaré qu'il importe peu que le salarié ne soit pas resté à la disposition de son employeur⁶²⁵.

§2 : Indemnisation du salarié non réintégré

Le salarié protégé licencié sans autorisation et qui ne demande pas sa réintégration ou la refuse peut réclamer non seulement une indemnisation pour le non-respect de son statut protecteur mais aussi la réparation du préjudice subi du fait de son licenciement.

La Cour de cassation considère aujourd'hui que les mêmes droits sont ouverts au salarié qui ne demande pas sa réintégration qu'à celui qui la refuse⁶²⁶.

⁶²² Cass. soc., 25 nov. 1997, no 94-43.651, Bull. civ. V, no 405 ; Cass. soc., 10 déc. 2003, no 01-43.876 ; Cass. soc., 3 mai 2001, no 99-43.815

⁶²³ Cass. soc., 10 juill. 1990, no 86-43.699, Bull. civ. V, no 362 ; Cass. soc., 12 févr. 1991, no 88-41.287

⁶²⁴ Cass. soc., 17 oct. 1989, no 86-45.722, Bull. civ. V, no 595

⁶²⁵ Cass. soc., 23 mai 2000, no 97-42.145, Bull. civ. V, no 202

⁶²⁶ Cass. soc., 8 juin 1999, no 97-41.498, Bull. civ. V, no 267

a. Indemnisation de la période d'éviction : sanction de la violation du statut protecteur

Si le salarié ne demande pas sa réintégration, la Cour de cassation considère que l'indemnisation due couvre la période allant du licenciement jusqu'à l'expiration de la période de protection du salarié. Il s'agira donc de la période de protection restant à courir, à laquelle il faut ajouter la période de protection accordée aux anciens titulaires. Ainsi, par exemple, pour les membres du CHSCT, cette indemnisation couvrira au maximum 30 mois de salaires (2 ans au titre du mandat et 6 mois au titre de la protection des anciens élus).

A noter que l'indemnisation accordée tend non seulement à réparer le préjudice subi par le salarié victime, mais aussi et surtout à sanctionner l'employeur fautif. Le montant de cette indemnisation est donc égal aux salaires que l'intéressé aurait perçus pendant la période d'indemnisation, telle que précisée ci-dessus. Ce montant est forfaitaire et ne doit subir aucun abattement, peu important le comportement du salarié ou le préjudice réellement subi par celui-ci.

b. Indemnisation du licenciement

Le salarié peut réclamer une indemnisation qui couvre la totalité du préjudice découlant de la rupture de son contrat de travail et ce, quel que soit le motif du licenciement (indemnités de rupture légales ou conventionnelles, indemnités de préavis et de congés payés⁶²⁷).

A noter que le caractère illicite du licenciement prive automatiquement le licenciement de cause réelle et sérieuse.

A ce titre, le salarié peut prétendre à une indemnisation au moins égale à l'indemnité prévue par l'article L. 122-14-4 du Code du travail⁶²⁸.

En outre, il peut éventuellement demander des dommages intérêts supplémentaires s'il établit l'existence de préjudices distincts.

⁶²⁷ Cass. soc., 5 mai 1993, no 92-40.835, Bull. civ. V, no 217 ; Cass. soc., 17 mars 1998, no 95-42.885, Bull. civ. V, no 156
⁶²⁸ Cass. soc., 12 juin 2001, no 99-41.695, Bull. civ. V, no 219 ; Cass. soc., 28 nov. 2001, no 99-44.506

Section 3 Sanction pénale : délit d'entrave

Indépendamment des sanctions civiles que sont la réintégration et l'indemnisation du salarié irrégulièrement licencié, l'employeur encourt les sanctions pénales pour délit d'entrave du fait du licenciement sans autorisation d'un représentant du personnel ou parce qu'il n'a pas consulté le comité d'entreprise⁶²⁹.

Pour s'exonérer de sa responsabilité, un employeur ne saurait avancer le motif selon lequel il ignorait la qualité de représentant du personnel du salarié licencié et, de ce fait, n'avait ni consulté le comité d'entreprise, ni sollicité l'avis de l'inspecteur du travail. Il lui appartient, en effet, de vérifier si le salarié concerné avait la qualité de salarié protégé au moment du licenciement sous peine de commettre un délit d'entrave⁶³⁰.

La signature d'un protocole d'accord destiné à régler les suites de la rupture du contrat n'a pas pour effet de rendre impossible la condamnation de l'employeur au titre de cette infraction⁶³¹.

Si après une décision de refus d'autorisation du licenciement de l'inspecteur du travail, l'employeur ne réintègre pas le salarié protégé, mis à pied à titre conservatoire, dans son poste initial, il commet également un délit d'entrave⁶³².

⁶²⁹ Cass. crim., 3 avr. 1997, no 95-85.694
⁶³⁰ Cass. crim., 30 janv. 1996, no 94-83.508
⁶³¹ Cass. crim., 3 mai 1994, no 91-86.047
⁶³² Cass. crim., 11 déc. 2001, no 00-86.182, Bull. crim., no 266

Le salarié, Un acteur de la prévention en entreprise

Si le responsable de la sécurité du travail est l'employeur, qui peut recevoir l'appui technique ou les avis d'autres intervenants (dans l'entreprise même : le médecin du travail, le Comité d'hygiène,

de sécurité des conditions de travail (CHSCT) ou les délégués du personnel), le salarié a aussi certaines possibilités d'actions organisées par la loi.

Partie 1 :

L'obligation de sécurité du salarié :

L'obligation de sécurité du salarié est issue de la loi du 31 décembre 1991 (L. no 91-1414, 31 déc. 1991, JO 7 janv. 1992, p. 319, modifiant le Code du travail et le Code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels).

Cette loi porte transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail, et notamment de la directive cadre du 12 juin 1989⁶³³ concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

La directive cadre résulte de la volonté affirmée des Etats membres de prendre en considération les facteurs sociaux et d'harmoniser dans le progrès les conditions de travail. L'article 131 de cette directive énonce une notion jusque-là à peu près ignorée dans la conception française, en indiquant :

« Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celle des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur. »⁶³⁴.

En transposant les dispositions communautaires, la loi du 31 décembre 1991 précitée précise les obligations du salarié en matière de sécurité et de santé au travail : si elle modifie les contours de certaines obligations déjà existantes, elle en impose de nouvelles jusqu'alors inconnues en France.

Chapitre 1

Origine et contenu de l'obligation de sécurité du salarié

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, dans les conditions prévues, pour les entreprises assujetties à l'article L. 122-33 du Code du travail, au règlement intérieur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail⁶³⁵.

Cette obligation n'est pas nouvelle en droit français puisqu'elle découle de l'essence même du contrat de travail : les relations employeur-salarié sont articulées autour de la notion de rapport de subordination, critère du contrat de travail. Il faut protéger le travailleur subordonné parce qu'il est subordonné. Ce lien de subordination signifie aussi qu'à l'obligation générale de sécurité de l'employeur correspond pour le salarié l'obligation de respecter les dispositions réglementaires en matière de sécurité dans les limites de sa compétence professionnelle, et surtout des consignes qui lui auront été données pour l'exécution de son travail.

Mais jusqu'en décembre 1991, il n'existait pas dans les textes d'obligation de sécurité du salarié. Le droit français de la sécurité du travail a été construit autour de l'idée d'obligations mises à la charge des dirigeants d'entreprise qui emploient des salariés et qui font du salarié un objet de protection. Avec la loi no 91-1414 du 31 décembre 1991⁶³⁶, c'est la première fois qu'une obligation à caractère aussi général figure dans le Code du travail. En effet, seul l'article L. 231-8 du Code du travail prévoit l'obligation pour le salarié d'informer

⁶³³ Dir. Cons. CEE no 89/391, 12 juin 1989, JOCE 29 juin 1989, no L 183, p. 1

⁶³⁴ Dir. Cons. CEE no 89/391, 12 juin 1989, art. 131

⁶³⁵ C. trav., art. L. 230-3

⁶³⁶ JO 7 janv. 1992

immédiatement l'employeur ou son représentant de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa santé ou sa vie. Il dispose également que le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

L'article L. 230-3 du Code du travail renforce donc considérablement cette obligation de vigilance et de sécurité pesant sur les salariés pour leur propre sécurité et celle des personnes qui dépendent d'eux. Cette disposition a d'ailleurs soulevé les plus vives polémiques lors de la discussion du projet de loi devant l'Assemblée nationale et surtout devant le Sénat.

L'obligation de sécurité du salarié doit s'exercer dans le cadre des instructions données par l'employeur. Pour les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur⁶³⁷, ces instructions doivent obligatoirement figurer dans le règlement intérieur.

Le règlement intérieur doit comporter, parmi les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité que l'employeur entend mettre en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement, des dispositions précisant, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, « les conditions d'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle, des substances et préparations dangereuses ». Ces instructions doivent être adaptées à la nature des tâches à accomplir⁶³⁸.

En pratique, ces instructions figurent déjà souvent dans les règlements intérieurs depuis 1982 ; il suffit donc de replacer ces dispositions dans le cadre des obligations prévues à l'article L. 230-3 du Code du travail et de modifier le règlement intérieur lors d'éventuels changements de technique impliquant l'utilisation d'équipements de travail, de protections individuelles ou de substances et préparations dangereuses.

Comme le soulignait le ministre du Travail lors des débats au Sénat⁶³⁹, l'obligation fixée à l'article L. 230-3 précité, tout à fait fondamentale et dont le fondement est à la fois éthique et contractuel, rappelle que les salariés sont tenus, dans leur comportement et dans leurs actes, d'observer ce qu'on appelle aujourd'hui communément dans les entreprises l'esprit de sécurité. La loi conforte la place des salariés comme titulaires de droits, mais

aussi comme acteurs de la prévention dans les entreprises : il est nécessaire de leur donner ainsi qu'à leurs représentants une place plus importante, et l'objet de la loi est précisément d'étendre et de renforcer la capacité d'action des salariés eux-mêmes. Il s'agit de faire tenir à chacun un rôle actif, car chacun a sa propre connaissance des risques, de leurs causes et de la façon de les prévenir.

A l'employeur incombe l'obligation de prévenir les risques professionnels dans le cadre de mesures de prévention dès la conception et par l'information et la formation des travailleurs, par leur consultation et leur participation. A chaque travailleur, il incombe de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité, de sa santé, et de celles des autres personnes concernées : à cette fin, un certain nombre d'obligations lui sont fixées. Les textes communautaires et la loi du 31 décembre 1991 précitée établissent donc un certain lien entre les obligations des uns et des autres.

Chapitre 2

Difficultés tenant à l'interprétation du texte

Si une obligation de sécurité pesant sur le salarié est désormais clairement affirmée, plusieurs observations peuvent être faites quant à la rédaction même des textes qui laissent planer bon nombre d'incertitudes sur la portée exacte des obligations du salarié.

Section 1

Cas des entreprises non soumises à l'obligation d'établir un règlement intérieur

La première difficulté consiste à se demander si ces textes concernent les entreprises de moins de 20 salariés, qui ne sont pas tenues d'établir un règlement intérieur⁶⁴⁰. Une interprétation restrictive de l'article L. 230-3 du Code du travail pourrait conduire à penser qu'il ne s'applique qu'aux seules entreprises dotées d'un règlement intérieur : les salariés travaillant dans des entreprises de moins de 20 salariés ne seraient donc pas tenus par cette obligation de vigilance.

Néanmoins, une interprétation littérale du texte et conforme à son esprit doit conduire à faire entrer dans son champ d'application tous les salariés, quel que soit l'effectif de l'entreprise qui les occupe.

⁶³⁷ C. trav., art. L. 122-33

⁶³⁸ C. trav., art. L. 122-33

⁶³⁹ JO Sénat CR 8 oct. 1991, p. 2690

⁶⁴⁰ C. trav., art. L. 122-33

En effet, il faut lire l'article L. 230-3 du Code du travail comme instituant une obligation générale (« conformément aux instructions données par l'employeur, ..., il incombe à chaque travailleur... »), le renvoi au règlement intérieur, visant les entreprises qui y sont assujetties, se justifiant par l'obligation faite à l'employeur d'y inclure les conditions dans lesquelles seront données ces instructions. Comme l'a souligné Hubert Seillan, il aurait été plus simple de rédiger ainsi le texte : « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction (...). Dans les entreprises assujetties à l'article L. 122-33 du présent Code ou règlement intérieur, ces instructions seront données dans des conditions prévues au règlement intérieur » (H. Seillan, La responsabilité disciplinaire des salariés et la santé-sécurité, Préventique no 43, janv.-févr. 1992, p. 86).

Il n'en reste pas moins que ce texte consacre une inégalité, selon que le salarié travaille dans une entreprise de moins ou de plus de 20 salariés, puisque dans ce dernier cas, les instructions seront données par l'employeur dans le cadre du règlement intérieur, lequel pourra alors être invoqué par le salarié comme moyen de preuve en cas de litige.

Section 2

Etendue de l'obligation de sécurité

La loi no 91-1414 du 31 décembre 1991 retient deux critères d'appréciation de l'obligation de l'article L. 230-3 précité faisant de cette dernière une obligation à géométrie variable : la formation et les possibilités du travailleur.

Les « possibilités » du salarié sont les moyens dont il dispose et à partir desquels on peut attendre de lui un comportement diligent et attentif : il peut s'agir des moyens propres en rapport avec son intelligence, sa qualification, ses capacités physiques, mais aussi de moyens techniques et humains qui lui sont accordés par son employeur.

On peut considérer que la précision était inutile, car lorsque la question de l'obligation contractuelle de vigilance et d'attention se pose, le comportement du salarié est toujours apprécié par rapport à ses moyens : il s'agit d'une appréciation subjective.

Quant à la formation des salariés, la loi no 91-1414 du 31 décembre 1991 précitée en fait une condition de leurs obligations. Ainsi, la violation de l'obligation par le salarié devra faire l'objet d'une appréciation circonstanciée : cela signifie que selon la formation du salarié et ses possibilités, toute violation des règles de sécurité n'est pas

nécessairement fautive. Un salarié qui aura manqué à son obligation de sécurité ne pourra donc pas être sanctionné s'il n'a pas reçu au préalable la formation adéquate ; cette exigence limite la portée de l'article L. 230-3 du Code du travail dont l'objectif est pourtant de faire du salarié un acteur de la prévention dans l'entreprise. On retrouve ici l'idée selon laquelle le droit de la sécurité du travail fait du salarié un objet de protection.

Section 3

Caractère des instructions de sécurité figurant dans le règlement intérieur

L'article L. 230-3 du Code du travail impose une obligation de sécurité au salarié « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement... ». Une difficulté risque d'apparaître quant à la précision des instructions figurant dans le règlement intérieur ; l'employeur peut en effet y faire figurer une multitude de normes de comportement très précises sur « les conditions d'utilisation des équipements de travail, les équipements de protection individuelle, des substances et préparations dangereuses », dont le non-respect peut être sanctionné. Un nouveau contentieux de la légalité des clauses figurant au règlement intérieur risque de voir le jour, rendant plus délicate la détermination du contenu des obligations de sécurité du salarié.

Section 4

Articulation entre l'obligation du salarié de veiller à sa propre sécurité et l'obligation de veiller à la sécurité d'autrui

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin de sa sécurité et de sa santé « ainsi que celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail ». Le Conseil d'Etat opérait un découpage entre l'obligation de prendre soin de « sa sécurité » et l'obligation de prendre soin de « la sécurité d'autrui ». Il reconnaissait comme valable le rappel dans le règlement intérieur d'une obligation personnelle de veiller à sa sécurité⁶⁴¹.

⁶⁴¹ CE, 1re et 4e sous-sect. réunies, 21 sept. 1990, no 105.247 ;
CE, 1re et 4e sous-sect. réunies, 21 sept. 1990, no 105.317

En revanche, il estimait qu'une disposition selon laquelle chaque salarié doit également préserver la sécurité des autres se borne à formuler une recommandation invitant les salariés à la vigilance et ne saurait figurer dans le règlement intérieur⁶⁴².

Désormais, il semble que le Conseil d'Etat ne puisse plus opérer ce découpage, l'obligation de veiller à la sécurité d'autrui faisant partie de la nouvelle obligation de sécurité pesant sur le salarié.

Section 5

Responsabilité du salarié

Certains auteurs ont fait remarquer que les nouvelles dispositions consacraient la responsabilité du salarié dans la réalisation du risque professionnel, puisqu'elles visent à associer le salarié à la maîtrise du risque professionnel en considérant qu'il est un acteur responsable pouvant apporter sa contribution à la réduction du risque. Tout en admettant que le salarié puisse être mis en situation de responsabilité, à la condition qu'il bénéficie en retour d'un pouvoir d'intervention accru sur les décisions qui se prennent en matière d'hygiène et de sécurité, ils constatent que le salarié a toujours été maintenu dans une condition d'objet de droit, dont la protection est assurée malgré lui ou, en tout cas, en dehors de lui (Meyer F. et Kessler F., Les mesures d'hygiène et de sécurité à l'épreuve du droit communautaire, Dr. ouvrier 1992, p. 166).

L'obligation de sécurité du salarié, disposition la plus novatrice de la loi du 31 décembre 1991, apparaît aussi comme la plus ambiguë. Nous soulignerons qu'aucune jurisprudence n'est intervenue en la matière depuis sa mise en place.

Chapitre 3

Effets sur la responsabilité de l'employeur

Section 1

Maintien du principe de la responsabilité de l'employeur

A première vue, l'obligation de sécurité du salarié apparaît être le pendant de l'obligation générale de sécurité incombant à l'employeur. Or, tel n'est pas le cas puisque « les dispositions de l'article L. 230-3

n'affectent pas le principe de la responsabilité des employeurs ou chefs d'établissement »⁶⁴³.

L'une des clés de voûte du respect de la législation du travail en matière de santé et de sécurité est le principe de la responsabilité de l'employeur. C'est ce qu'a rappelé le ministre du Travail lors des débats à l'Assemblée nationale⁶⁴⁴. Les obligations des salariés restent liées au respect par l'employeur de ses propres obligations et à l'exercice de son pouvoir de direction, et n'ont pas pour effet de modifier le régime de la responsabilité juridique en vigueur, dont le chef d'entreprise reste, par principe, le titulaire.

La réception de cette prescription en droit français a fait l'objet de vives controverses lors des débats parlementaires : certains parlementaires estimaient que l'article L. 230-3 du Code du travail visait à créer des espaces de responsabilité du salarié victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle, et ne voyaient dans l'article L. 230-4 du Code du travail qu'une fausse garantie. Pour ces opposants au texte, l'article L. 230-3 tendait à remettre en cause un volet important du Code du travail concernant la présomption de responsabilité de l'employeur en cas d'accident du travail, et pouvait être à l'origine de l'abandon du principe d'un droit protecteur des salariés, dont la responsabilité d'exécution incombe pourtant à l'employeur, seul détenteur du pouvoir économique, financier, et de décision dans l'entreprise.

En outre, ils considéraient que les difficultés pécuniaires pouvant résulter de la reconnaissance, même partielle, de la responsabilité des travailleurs, n'auraient fait qu'augmenter leur inquiétude et celle de leur famille, mais n'auraient diminué en rien le nombre des accidents ou leur gravité :

« Est-ce parce que les travailleurs craindront de supporter les frais financiers engendrés par l'accident qu'ils auront subi qu'ils seront plus prudents et plus respectueux des règles de sécurité ? J'en doute »⁶⁴⁵.

Au contraire, ces dispositions seraient de nature à faire pression sur les salariés pour qu'ils ne déclarent pas comme accidents du travail des accidents où une part de responsabilité pourrait leur être reconnue.

Toutes ces considérations ont motivé la présentation d'un amendement, qui fut rejeté, tendant à refuser l'introduction dans la législation de la notion de responsabilité, même partielle, des

⁶⁴² CE, 21 sept. 1990, précité ;
CE, 1^{re} et 4^e sous-sect. réunies, 4 mai 1988,
no 74.589

⁶⁴³ C. trav., art. L. 230-4

⁶⁴⁴ JO AN CR 19 nov. 1991, p. 6330

⁶⁴⁵ Viron H., JO Sénat CR 9 déc. 1991, p. 5132

salariés dans les accidents du travail, et à renforcer le principe de la responsabilité des employeurs dans ce domaine, qui sont les premiers responsables du fonctionnement de leur entreprise.

Le tollé suscité par les nouvelles dispositions peut s'expliquer de la manière suivante : la loi no 91-1414 du 31 décembre 1991 a transposé en droit interne plusieurs dispositions jusqu'alors inconnues en France ; or la notion de « responsabilité des salariés » est pratiquement inconnue dans la législation interne, et ce, délibérément, afin de consacrer le principe selon lequel la sécurité procède de la responsabilité exclusive de l'employeur, corollaire du pouvoir général d'organisation dont il détient aujourd'hui encore le monopole. Dès lors, il était à prévoir qu'une disposition visant à faire participer activement les travailleurs à la prévention des risques professionnels dans l'entreprise, en instaurant ce qui peut ressembler à un système de coresponsabilité entre employeur et salarié, sèmerait le trouble dans les esprits, alors que le droit français de la sécurité du travail a toujours été conçu comme un droit protecteur des salariés.

Néanmoins, ces craintes ont été désamorçées par l'affirmation que le régime de la responsabilité de l'employeur n'était en aucune manière modifié.

Section 2

Notion de responsabilité visée à l'article L. 230-4 du Code du travail

La réaffirmation du principe de la responsabilité des employeurs ou chefs d'établissement concerne-t-elle tous les régimes de la responsabilité ou simplement celui de la responsabilité pénale ?

La seule référence à la notion de responsabilité est bien trop générale pour être satisfaisante. L'absence de précision doit faire envisager les différents régimes de responsabilité : pénale et civile, celle-ci sous le double aspect de la responsabilité en matière de sécurité sociale et en matière contractuelle. Or, ce n'est que sur le terrain de la responsabilité pénale que l'on peut évoquer l'existence d'un principe de responsabilité des employeurs et chefs d'établissement, car ce principe n'existe pas plus dans le contentieux de la faute inexcusable que dans celui de la responsabilité contractuelle.

Au plan civil, la réparation des accidents du travail repose sur le compromis de la loi du 9 avril 1898, concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, qui crée une immunité légale et instaure une indemnisation

forfaitaire. Rappeler que s'applique un principe de responsabilité civile n'aurait pas de sens puisqu'il est justement écarté par la législation française.

En revanche, au plan pénal, c'est le principe de la responsabilité de l'employeur qui prévaut, celui-ci étant redevable d'une obligation générale de sécurité à l'encontre de ses salariés. Il convient donc d'interpréter l'article L. 230-4 du Code du travail comme étant l'affirmation du maintien de la responsabilité pénale de l'employeur en cas d'atteinte à l'intégrité physique des salariés.

Il aurait alors été plus simple de dire clairement que les salariés ont une obligation juridique de prudence, de diligence, d'attention et d'observation des règlements, sans que celle-ci soit pénalement réprimée par le Code du travail, mais seulement sanctionnée dans le cadre des contentieux civils et disciplinaires.

Chapitre 4

Portée de l'obligation de sécurité du salarié

La prévention des risques professionnels est l'affaire de tous, employeurs et employés, l'objectif principal d'un droit du travail moderne étant d'établir des règles de sécurité optimales par rapport à la nature du travail demandé : telle est la philosophie de la loi no 91-1414 du 31 décembre 1991. Trois mots clés peuvent la caractériser : information, consultation, participation.

L'information, quelle que soit sa substance, doit être fournie aux travailleurs dès l'instant qu'elle comporte un élément touchant la santé et la sécurité. Le but est que le travailleur devienne un acteur efficace de la prévention. Par le biais de leur consultation, du droit qui leur est reconnu de faire des propositions à l'employeur, par l'introduction d'une participation équilibrée conformément aux législations ou aux pratiques nationales, tous les travailleurs doivent être à même de concourir efficacement au traitement des questions touchant à la sécurité et la santé sur leur lieu de travail.

Alors que le salarié était jusqu'alors sujet plus qu'acteur de sa sécurité, étant souvent considéré comme un simple subordonné plus que comme un véritable contractant, on remarque une évolution dans la démarche du législateur : la loi du 31 décembre 1991 précitée tend à individualiser les comportements, à faire du salarié un contractant. L'innovation en théorie est importante.

Mais de là à parler de révolution dans le paysage juridique français de la sécurité du travail, il y a

loin : la création de ces nouveaux principes ne modifie pas beaucoup les situations antérieures. Le salarié qui ne respecte pas les dispositions du règlement intérieur peut déjà faire l'objet de sanctions disciplinaires, allant jusqu'au licenciement pour faute grave. Le droit français intègre déjà les règles prenant en compte une éventuelle faute du salarié en matière de sécurité. La loi ne bouleverse donc pas les principes du droit français de la sécurité du travail, elle se contente de les adapter. L'ambiguïté des nouvelles dispositions reflète peut-être le malaise du législateur qui doit, sous l'influence communautaire, développer une politique de participation des salariés sans en tirer toutes les conséquences. La portée juridique de ces dispositions est dès lors très faible. Leur portée pratique peut en revanche être plus grande dans la mesure où les principes inscrits dans une loi ou un décret sont mieux connus que ceux résultant de la jurisprudence.

On pouvait s'attendre à ce qu'un contentieux se développe quant à l'interprétation des nouvelles obligations pesant sur les salariés : aucune jurisprudence à notre connaissance n'est venue apporter de précisions.

Une responsabilité juridique du travailleur aurait pu être envisagée : les modes d'organisation du travail ne sont plus ceux du XIX^e siècle et l'exécutant intervient parfois directement dans l'organisation de son travail et de sa sécurité. La loi nationale aurait pu faire état d'une responsabilité partagée, ce que souhaitaient certains parlementaires.

Le législateur, finalement, n'a pas modifié vraiment le principe de la responsabilité du chef d'entreprise, car il reste vrai, même si le taylorisme pur tend à disparaître et si les institutions représentatives du personnel sont consultées, que c'est bien le chef d'entreprise, et non le salarié, qui définit l'organisation du travail, agence les équipements et les moyens de protection, et exerce le pouvoir de direction.

Si l'employeur a une obligation de sécurité résultant à l'égard de ses salariés, ces derniers sont tenus de veiller à leur propre sécurité et à celle des personnes qui dépendent d'eux. Ce principe, qui résulte de l'article L. 230-3 du Code du travail, vient d'être souligné par la Cour de cassation dans un arrêt du 28 février 2002. Selon les termes de l'article L. 230-3 du Code du travail :

« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des

autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail »⁶⁴⁶

Rappelons que cette obligation générale de sécurité découle des principes généraux de prévention posés par la loi no 91-1414 du 31 décembre 1991 (JO 7 janv. 1992).

Si l'arrêt de la Haute juridiction ne fait en ce sens que rappeler le principe légal tendant à faire de chaque salarié un acteur de prévention, la Haute juridiction précise ici que cette obligation pèse sur chaque salarié, sans qu'il soit besoin de rechercher s'il a reçu ou non une délégation de pouvoir. Dans tous les cas, le non-respect par le salarié de l'article L. 230-3 du Code du travail est constitutif d'une faute, dont la gravité peut aller jusqu'à son licenciement (la gravité de la sanction doit être appréciée en fonction de la formation et des possibilités qui lui ont été données).

La Cour de cassation rappelle donc que le manquement du salarié en matière de sécurité, traditionnellement invoqué dans le contentieux pénal, peut parfaitement entraîner l'application du pouvoir disciplinaire de l'employeur, sans qu'il soit besoin de s'interroger sur l'éventuel délégation de pouvoir qui a pu lui être consentie. Ainsi, la Haute juridiction semble vouloir préciser qu'une distinction s'impose selon qu'il s'agit de relever la faute du salarié au niveau pénal ou au niveau disciplinaire : au niveau de la responsabilité pénale, le mécanisme de la délégation permet à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité en la transférant sur le salarié délégataire et les juges doivent vérifier strictement la validité de la délégation de pouvoir avant de retenir la responsabilité pénale des salariés. Au niveau cette fois de la responsabilité disciplinaire, l'absence de délégation de pouvoir ne peut amoindrir la responsabilité professionnelle des salariés.

Ainsi, en l'espèce, si l'article L. 230-3 du Code du travail ne peut servir de base à une incrimination pénale du salarié, l'absence d'élément permettant de caractériser à son encontre une faute pénale n'empêche pas d'engager sa responsabilité professionnelle⁶⁴⁷.

⁶⁴⁶ C. trav., art. L. 230-3

⁶⁴⁷ Cass. soc., 28 févr. 2002, no 00-41.220 P+B+R+I

Chapitre 5

Droit de réquisition

La loi no 91-1414 du 31 décembre 1991 prescrit que le règlement intérieur doit traiter des conditions « dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaissent compromises »⁶⁴⁸.

Ce texte, dit « du droit de réquisition », résulte de la transposition en droit français de l'article 13 f de la directive cadre⁶⁴⁹ qui prévoit l'obligation pour le salarié de « concourir, conformément aux pratiques nationales, avec l'employeur et/ou les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risques pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité ».

Le texte du droit de réquisition a fait l'objet de vives controverses parlementaires : la commission des affaires sociales du Sénat souhaitait qu'un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les travailleurs doivent concourir, avec l'employeur et les membres de l'entreprise exerçant des fonctions en matière d'hygiène et de sécurité, à la demande de l'employeur ou des autorités compétentes, au maintien ou au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des travailleurs⁶⁵⁰.

Le ministre du Travail, comme l'Assemblée nationale, considérait que l'élaboration d'un décret n'était pas nécessaire, une telle disposition pouvant figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise ; en effet, le droit français repose sur le pouvoir de direction du chef d'entreprise, qui définit les obligations des salariés en matière d'hygiène et de sécurité dans le règlement intérieur.

Il craignait par ailleurs qu'une telle disposition confère au travailleur une coresponsabilité avec l'employeur dans l'organisation de la sécurité de l'entreprise, alors que la tradition juridique française réserve cette responsabilité au seul chef d'entreprise.

Dans la rédaction finale du texte, le terme « participer » fut substitué à celui de « concourir », qui pouvait laisser penser que le travailleur n'est pas sous l'autorité du chef d'entreprise.

En réalité, cette participation des salariés aux travaux urgents en matière de sécurité n'est pas une nouveauté. Il existe déjà des dispositions en ce sens dans le Code du travail. L'article L. 213-10 dudit code⁶⁵¹ prévoit qu'il peut être dérogé, sur simple préavis, à l'interdiction du travail de nuit des jeunes travailleurs, en ce qui concerne les adolescents de sexe masculin âgés de 16 à 18 ans, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les accidents survenus. Dans le même sens, l'article L. 221-12 du Code du travail énonce qu'en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution de ces travaux.

Section 1

Mise en œuvre

La mise en oeuvre du droit de réquisition est encadrée par la loi. En effet, il ne s'agit pas d'une possibilité offerte à l'employeur sans organisation préalable. S'il entend user de ce droit, l'employeur doit désormais réglementer les conditions de cette « réquisition » au sein du règlement intérieur, expression de son pouvoir normatif. Le règlement intérieur va s'imposer au salarié : son obligation d'exécuter les ordres de l'employeur découle de la seule existence du contrat de travail et du lien de subordination qui le caractérise.

On peut imaginer les circonstances justifiant la mise en oeuvre du droit de réquisition : intempéries, inondations, catastrophes naturelles, incendies, etc., sont susceptibles d'endommager les locaux de travail, le matériel, les diverses installations de l'entreprise, compromettant les conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés. L'employeur peut alors obliger les salariés à se tenir à disposition le temps nécessaire aux travaux urgents. Il s'agit d'imposer temporairement aux salariés des travaux inhabituels.

⁶⁴⁸ C. trav., art. L. 122-34, al. 3

⁶⁴⁹ Dir. Cons. CEE no 89/391, 12 juin 1989, art. 13 f, JOCE 29 juin 1989, no L 183, p. 1

⁶⁵⁰ JO Sénat CR 9 déc. 1991, p. 5136

⁶⁵¹ C. trav., art. L. 213-10

Section 2

Portée

En faisant du droit de réquisition une prescription du règlement intérieur, l'article L. 122-34, alinéa 3 du Code du travail pourrait soulever des difficultés quant à la notion de modification du contrat de travail. Au regard des règles régissant les modifications du contrat de travail, le refus de s'exécuter du salarié pourrait-il être considéré comme une faute ?

Dans des circonstances pouvant être rapprochées de celles justifiant le recours au « droit de réquisition », la Cour de cassation a décidé qu'une secrétaire à qui il était demandé de participer à la remise en état des locaux endommagés par des pluies torrentielles, pouvait à bon droit refuser cette tâche ne relevant pas de sa qualification. Malgré son caractère temporaire, la modification a été jugée substantielle et la rupture consécutive au refus de la salariée a été imputée à l'employeur⁶⁵².

Il nous semble que le droit de réquisition organisé par la loi, et effectivement transcrit dans le règlement intérieur, élimine dorénavant des litiges de ce type. En effet, dès lors que l'employeur peut régler les conditions du droit de réquisition dans le règlement intérieur, une modification substantielle du contrat de travail ne pourrait plus être invoquée. La caractéristique du contrat de travail est que le salarié a accepté d'avance le pouvoir de direction de l'employeur.

Quand celui-ci l'exerce, il n'y a donc pas en réalité modification, mais exécution du contrat. Le droit de réquisition permet de faire sortir le salarié de sa qualification professionnelle, quelle que soit sa position hiérarchique dans l'entreprise, sans contestation possible de sa part. Le refus d'un salarié de déférer à la réquisition de l'employeur dans les strictes conditions définies par le règlement intérieur peut, logiquement, entraîner une procédure de sanction disciplinaire.

Il reste que l'employeur doit concilier les conditions de participation des salariés au rétablissement des conditions de sécurité avec l'exercice du droit de retrait : il ne peut en effet demander au salarié de reprendre son activité dans une situation où un danger grave et imminent persiste, résultant par exemple d'une défectuosité du système de protection⁶⁵³. Il ne peut pas non plus, à notre sens, affecter n'importe quel salarié à n'importe quelle tâche nécessaire au rétablissement des conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité qui

sont compromises : même s'il n'est pas lié, pendant ces circonstances exceptionnelles, par la qualification professionnelle des salariés, l'employeur doit évaluer les capacités et compétences de ceux qu'il requiert, de façon à ne pas créer de nouveau risque.

On peut penser que des difficultés apparaîtraient quant à l'interprétation des concepts de rétablissement des conditions de travail et des circonstances dans lesquelles la sécurité et la santé apparaissent compromises. La définition de ces concepts appartient en effet d'abord à l'employeur. Certains auteurs y ont vu là un nouveau danger, craignant que les salariés soient sanctionnés pour non-respect des règles édictées, sans qu'on ne leur ait accordé le pouvoir de participer à l'élaboration de la norme à laquelle ils seront soumis⁶⁵⁴.

Aucun contentieux à notre connaissance n'est apparu à ce jour concernant le droit de réquisition.

⁶⁵² Cass. soc., 15 déc. 1982, no 80-41.520, no 2295

⁶⁵³ C. trav., art. L. 231-8, al. 2

⁶⁵⁴ Meyer F. et Kessler F., Les mesures d'hygiène et de sécurité à l'épreuve du droit communautaire, Dr. ouvrier 1992, p. 168

Partie 2 :

Droit d'alerte et droit de retrait

Si traditionnellement la législation de prévention se conjugue en termes d'obligations des dirigeants plutôt que de droits des travailleurs, la loi no 82-1097 du 23 décembre 1982, relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, a apporté un correctif à cette idée en créant un droit d'alerte et un droit de retrait au bénéfice du salarié qui a « un motif raisonnable de penser » que la situation dans laquelle il se trouve présente « un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ».

Le salarié se voit donc reconnaître le droit d'alerter l'employeur de l'existence d'un danger grave et imminent le concernant et le droit de se retirer d'une situation dangereuse. On peut noter que l'objectif du texte est tout à fait novateur dans sa philosophie puisqu'il fait du salarié un véritable acteur responsable au sein de l'entreprise en matière de sécurité. En permettant au salarié de se retirer d'une situation qu'il estime dangereuse, le législateur a, en quelque sorte, ouvert une petite brèche dans le pouvoir de l'employeur.

Le salarié peut légitimement refuser de continuer le travail et quitter son poste tant que l'employeur ne lui assure pas une sécurité suffisante.

Néanmoins, le texte, pour novateur qu'il soit, manquait un peu de précision quant aux conditions d'exercice du droit d'alerte et de retrait et à l'étendue d'éventuelles responsabilités pouvant découler de l'initiative des salariés. Ainsi, avec la loi no 91-1414 du 31 décembre 1991, le droit d'alerte et le droit de retrait ont subi quelques retouches susceptibles d'en modifier les contours : la loi nouvelle a étendu le domaine de l'« alerte » exercée par le salarié et a ajouté à l'exercice du droit de retrait une obligation de retrait organisé par l'employeur dans les situations exceptionnelles.

Le droit de retrait existe pour les salariés des entreprises privées⁶⁵⁵, mais aussi, avec des modalités d'exercice un peu différentes, pour les agents de la fonction publique de l'Etat⁶⁵⁶. Il était par contre originellement absent du texte concernant la fonction publique territoriale⁶⁵⁷. Cependant, la jurisprudence le considérant comme un principe général du droit, les agents communaux pouvaient tout de même s'en prévaloir⁶⁵⁸.

⁶⁵⁵ C. trav., art. L. 231-8 à L. 231-9

⁶⁵⁶ D. no 95-680, 9 mai 1995

⁶⁵⁷ D. no 85-603, 10 juin 1985

⁶⁵⁸ TA Besançon, 10 oct. 1996, concl. C. Moulin, Dr. soc. 1996, p. 1034

Pour remédier à la lacune des textes, le décret no 200-542 du 16 juin 2000 a modifié le décret du 10 juin 1985, ainsi le droit de retrait est désormais consacré explicitement pour les fonctionnaires territoriaux (art. 5-1 nouveau).

Il est intéressant de remarquer que le législateur a pris soin de bien distinguer le droit d'alerte et le droit de retrait ; en effet, une lecture strictement analytique de l'article L. 231-8 du Code du travail conduit à admettre qu'il n'existe aucun lien obligatoire pour le salarié entre ces deux aspects : la loi ne lie pas formellement le droit d'alerte à l'exercice du droit de retrait.

Toutefois, comme nous le verrons dans cette étude, malgré la distinction formelle, il semble bien que l'alerte soit une obligation lorsque les conditions du retrait sont réunies et que le salarié prend l'initiative d'exercer ce droit.

Chapitre 1

Droit de retrait

Section 1

Notion de droit de retrait

En vertu du droit de retrait, tout salarié a le droit d'interrompre le travail et de quitter son poste en justifiant son comportement par la présence d'un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

L'exercice du droit de retrait, dans le cadre légal, légitime donc une interruption du travail, qui pourrait constituer, hors de ce cadre, une faute.

Cette interruption du travail est à distinguer de la grève, autre cause légitime d'arrêt du travail. En effet, dans le cas du droit de retrait, l'interruption du travail ne porte que sur le travail dangereux, alors que la grève constitue le refus de tout travail. En outre, il n'implique pas, contrairement à la grève, de revendication professionnelle ni, a fortiori, de concertation.

La distinction entre le droit de retrait et la grève étant posée, on peut comprendre que l'exercice du droit de retrait puisse être exercé par un groupe de salarié, si chacun se croit personnellement menacé d'un danger grave et imminent.

La loi n'impose aucun formalisme concernant le droit de retrait, néanmoins, l'exercice de ce droit, pour ne pas porter atteinte de manière injustifiée à l'autorité de l'employeur, est encadré de manière rigoureuse. Il suppose ainsi la réunion de deux conditions de fond relevant à la fois d'une appréciation subjective et objective de la situation : un motif raisonnable et un danger grave et imminent.

Notons que la notion de danger grave et imminent et l'appréciation subjective que le salarié peut en faire sont laissées à l'appréciation souveraine des juges du fond, la Cour de cassation n'exerçant aucun contrôle de fond en la matière.

Section 2

Danger grave et imminent

La première difficulté apparaît autour de la définition de la notion de danger, qui doit présenter un certain degré de gravité. Selon une circulaire du 25 mars 1993⁶⁵⁹, un danger grave est « un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ». S'il demeure difficile au regard de la jurisprudence de définir précisément les contours de cette notion, on peut affirmer qu'un danger est grave lorsqu'il est susceptible de conséquences sérieuses, de suites fâcheuses pour l'intégrité physique ou la santé du salarié.

En ce sens, le danger doit être distingué de la notion de pénibilité ou d'inconfort. Un travail pénible mais qui n'est pas réellement dangereux ne justifie pas le droit de retrait. Ainsi, le fait pour une salariée, seule sur un chantier, de déplacer fréquemment une lourde échelle⁶⁶⁰, ou encore le fait d'être exposé à des courants d'air ou à la pluie⁶⁶¹ ne sont pas des situations de danger.

De même, la dégradation progressive des conditions de travail ou encore un travail reconnu dangereux en soi ne suffisent pas à eux seuls à justifier le retrait, encore faut-il que le danger soit grave et anormal pour l'activité considérée.

En ce sens, ne constitue pas un danger grave en soi le fait de travailler sur un site nucléaire. De ce fait, un électricien ne peut invoquer le droit de retrait

pour refuser une affectation sur un tel site⁶⁶². On conçoit que, même dans un établissement utilisant des procédés de travail dangereux, l'application des règles de prévention puisse faire considérer qu'il n'y a pas de danger grave (il faudrait dire : pas de risque), et que le droit de retrait ne puisse être invoqué qu'en cas d'anomalie repérable.

Dans la même ligne, la situation de danger grave et imminent doit être distinguée d'une situation de travail qui présente un risque habituel. En ce sens, « le risque étant inhérent aux fonctions de convoyeur de fonds, la crainte d'une agression ne peut justifier, à elle seule, l'exercice du droit de retrait »⁶⁶³, ou encore, ne constitue pas un danger grave et imminent l'agression isolée d'un machiniste de la RATP sur une ligne de bus, alors que des mesures de sécurité ont été prises sur la ligne concernée⁶⁶⁴.

Le danger grave doit également être imminent : cette notion évoque la survenance d'un événement dans un avenir très proche : elle suppose que le danger n'est pas réalisé, mais qu'il se présente sous la forme d'une menace susceptible de se concrétiser dans un bref délai.

Il y a danger grave et imminent lorsque l'on est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un travailleur, dans un délai très rapproché⁶⁶⁵.

En ce sens, la défectuosité du système de freinage d'un camion, ayant donné suite à une interdiction de circulation qui ne pouvait être levée qu'à la suite d'une contre-visite technique, autorise le salarié à faire usage du droit de retrait jusqu'à ce qu'un nouveau contrôle technique assure la viabilité du véhicule⁶⁶⁶.

Si l'imminence du danger semble plus facile à percevoir face à un risque d'accident, elle semble difficile à admettre en cas de risque de maladie qui bien souvent n'est révélé que sur le long terme. Néanmoins, l'impératif de la protection de la santé au travail permet de considérer que l'on peut l'exercer en raison d'une maladie ou de la fragilité physique du salarié si un risque brusque et rapproché de dégradation de la santé du salarié existe. La cause du danger peut donc être interne au

⁶⁵⁹ Circulaire DRT no 93/15, 25 mars 1993, BO Trav. 1993, no 10, p. 99

⁶⁶⁰ CA Nancy, ch. soc., 2 oct. 1989, no 847

⁶⁶¹ Cass. soc., 20 janv. 1993, no 91-42.028, Bull. civ. V, no 22

⁶⁶² CA Versailles, 11e ch., 26 févr. 1996, RJS août-sept. 1996, no 933

⁶⁶³ CA Aix-en-Provence, 8 nov. 1995, JCP éd. E 1996, II, p. 211

⁶⁶⁴ CA Paris, 26 avr. 2001, no RG 99/35411

⁶⁶⁵ Seillan H., La loi du 23 décembre 1982 relative au CHSCT, Actualité législative Dalloz 1983, comm., no 7, p. 44

⁶⁶⁶ CA Montpellier, 30 avr. 1998, no 857

salarié et peut trouver sa source dans des conditions propres à sa personne.

En ce sens, la Cour de cassation a-t-elle admis qu'un agent de surveillance, muté sur un poste de travail le mettant en contact avec des animaux et des produits chimiques alors même qu'il subit de graves problèmes d'allergie, peut valablement exercer le droit de retrait⁶⁶⁷.

De même, la Cour de cassation a légitimé l'exercice du droit de retrait dans le cas d'un chauffeur d'autobus qui, suite à une période d'arrêt de travail provoquée par un accident du travail, avait été déclaré par le médecin du travail apte à la conduite sous réserve que lui soit confié un véhicule à la direction souple. Or, le salarié s'était vu confier un autobus dont la direction était dure⁶⁶⁸.

Si le droit de retrait fait de chaque salarié un véritable acteur de prévention dans l'entreprise, c'est une arme juridique qu'il faut savoir manier avec art. La Cour de cassation, dans un arrêt du 23 avril 2003, vient de le réaffirmer.

Dans l'espèce soumise à cassation, onze salariés d'une entreprise de transport urbain, se sentant en situation d'insécurité face aux nombreuses agressions subies par leurs collègues de travail chauffeurs de bus, décident d'exercer leur droit de retrait pendant un jour. L'employeur conteste la légitimité de leur geste faisant valoir, d'une part, que les violences constatées s'étaient produites sur d'autres lignes du réseau et, d'autre part, qu'elles avaient eu lieu dans le passé. En conséquence, il se refuse à verser les salaires afférents à cette journée d'interruption de travail. Les salariés décident donc de porter le litige devant les juridictions prud'homales pour obtenir le paiement des salaires. Ils obtiennent gain de cause en première instance, mais la Cour d'appel, puis la Cour de cassation rejettent leur prétention.

Rien d'étonnant à cela puisqu'en vertu de l'article L. 231-8-1 du Code du travail, le droit de retrait exige que la situation de danger représente un danger grave et imminent, or ici, il va de soi que l'imminence du danger faisait défaut.

Par cet arrêt, la Haute juridiction coupe court à toute tentative d'extension du droit de retrait sur le droit de grève. En effet, en l'espèce, il est clair que l'arrêt de travail exprimait plus une revendication professionnelle sur le thème de l'insécurité, pouvant

éventuellement justifier le droit de grève, qu'un véritable droit de retrait⁶⁶⁹.

Section 3

Le motif raisonnable

La notion de danger est subjective. C'est au salarié d'apprécier s'il se trouve dans une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé. La loi s'en remet à son appréciation personnelle. Elle va implicitement jusqu'à autoriser le droit à l'erreur si le salarié a un motif raisonnable de penser que le danger existe, même s'il ne se confirme pas par la suite ou s'il est moins grave qu'il ne pensait. Ainsi, un salarié qui avait refusé d'utiliser des machines dont le fonctionnement défectueux entraînait un dégagement de poussière plus important qu'à l'ordinaire a légitimement exercé le droit de retrait⁶⁷⁰.

Dans le même sens, a été considéré comme justifié l'exercice du droit de retrait par un salarié ayant refusé de travailler dans un local insuffisamment chauffé, mal éclairé et dépourvu d'aération, alors que l'employeur arguait de l'absence de danger grave pour sa vie et sa santé. Les juges soulignèrent en effet que « la loi n'exige pas que le salarié rapporte la preuve du caractère réel et effectif de la gravité du danger »⁶⁷¹.

Néanmoins, il est exigé du salarié un minimum de réflexion et de sérieux. Il va de soi que si le salarié a le droit à l'erreur, encore faut-il pouvoir convaincre que son appréciation erronée ne résulte pas d'une impulsion fantaisiste, d'une erreur grossière et encore moins d'une mauvaise foi de sa part.

Ainsi, par exemple, le droit de retrait ne peut être utilement invoqué par un salarié ayant refusé de travailler sur un chantier, alors qu'il évoque un danger pour une date autre que celle à laquelle il a refusé le travail, et qu'il ne fait état d'un danger que longtemps après les faits⁶⁷².

On peut noter que l'interprétation personnelle de l'opportunité du retrait présente un inconvénient pour le salarié : le risque d'une erreur importante d'estimation. Ce risque est d'autant plus présent qu'il se trouve confronté à une situation d'urgence

⁶⁶⁷ Cass. soc., 20 mars 1996, no 93-40.111, Dr. soc. 1996, p. 686, note J. Savatier

⁶⁶⁸ Cass. soc., 10 mai 2001, no 00-43.437

⁶⁶⁹ Cass. soc., 23 avr. 2003, no 00-44.806 à no 01-44.809 ; Cass. soc., 23 avr. 2003, no 01-44.915 à no 01-44.921 P

⁶⁷⁰ Cass. soc., 26 nov. 1987, no 85-43.600

⁶⁷¹ CA Versailles, 5e ch., 12 nov. 1996, no 852

⁶⁷² Cass. soc., 22 janv. 1997, no 93-46.109

où il peut se laisser plus facilement abuser par un sentiment de panique.

Néanmoins, la situation est appréciée in concreto par les juges en cas de litige, ce qui permet de tenir compte de l'inexpérience du salarié, de sa faible qualification professionnelle, de son ancienneté, de son âge ou de sa santé, des circonstances du moment. Les juges seront, en ce sens, logiquement plus indulgent à l'égard d'un salarié inexpérimenté ou peu qualifié qui de ce fait a plus de mal à apprécier le danger.

De plus, s'il est vrai que le droit de retrait est assorti d'une sécurité juridique un peu incertaine puisque, comme nous l'avons dit précédemment, l'appréciation de sa légitimité appartient en dernier recours aux juges du fond sans définition clairement établie, ni par la loi ni par la Cour de cassation, la Cour de cassation vérifie que la décision des juges soit clairement motivée. C'est ainsi que dans un arrêt elle a pu estimer que prive de base légale sa décision la Cour d'appel qui déboute le salarié licencié pour faute grave de ses demandes, au seul motif que l'exécution des travaux ne nécessitait la mise en place d'aucune protection particulière des salariés. La Haute juridiction estime que les juges d'appel auraient dû rechercher si le salarié justifiait d'un motif raisonnable de croire que la situation de travail présentait un danger grave et imminent⁶⁷³.

Section 4

Nature juridique du retrait : un droit ou une obligation ?

Il est clair que le droit de retrait n'est pas une obligation pour le salarié.

La circulaire du 25 octobre 1983⁶⁷⁴ indique ainsi que « le droit institué n'est qu'une faculté et en aucun cas il ne saurait être reproché à un salarié victime d'un accident du travail de ne pas s'être retiré d'une situation de travail qui s'est révélée dangereuse ».

Le droit de retrait s'analyse en une simple faculté ouverte au salarié : l'objectif législatif étant la protection de la santé du salarié, il y aurait un paradoxe à accabler le salarié accidenté par la mise en cause de sa responsabilité : « sanctionné pour avoir exercé à tort le droit de retrait, le salarié

pourrait aussi être responsable de ne l'avoir pas exercé. La protection deviendrait carcan »⁶⁷⁵.

Il faut bien distinguer le non-respect des consignes de sécurité, qui peut justifier la sanction du salarié, et le non-exercice du retrait, qui ne saurait engager sa responsabilité si l'on considère sa dépendance à l'égard de l'employeur, le caractère facultatif du retrait et ses difficultés de mise en oeuvre. La responsabilité de l'employeur au titre des accidents ou des maladies professionnelles ne saurait en aucun cas être réduite par le non-exercice du droit de retrait.

En définitive, la seule obligation pour le salarié en la matière est de signaler à l'employeur ou à son représentant sa volonté de se retirer⁶⁷⁶. Ainsi, l'exercice du droit de retrait nécessite au préalable ou de manière concomitante l'utilisation de la procédure d'alerte.

Section 5

Absence de risque pour autrui

Le salarié qui se retire de son poste de travail ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent⁶⁷⁷. La loi transfère sur le salarié concerné la responsabilité d'apprécier lui-même si l'exercice de son droit de retrait est susceptible d'être la cause d'un accident pour autrui. L'article L. 231-8-2 précité est la seule disposition de la loi mettant en cause expressément la responsabilité personnelle du salarié dans l'exercice de son droit de retrait. Le salarié qui quitte son travail doit donc, avant de le faire, s'assurer qu'en aval son initiative ne va pas faire naître un nouveau danger pour les personnes.

Si le risque pour autrui n'a pas fait l'objet de beaucoup de jurisprudence, c'est certainement lui qui permet d'expliquer l'avis suivant :

« Pour tenir compte des exigences propres à une mission aérienne et de la nécessaire unité de commandement et d'action à bord d'un aéronef en service aérien, le législateur a (...) entendu confier, dans l'intérêt commun des passagers et de l'équipage, au commandant de bord et à lui seul, le pouvoir de décider si un aéronef est en mesure d'exécuter la mission qui lui est assignée, sans créer un danger pour la sécurité ou la santé des membres de l'équipage et des passagers.

Ainsi, le Conseil d'Etat a considéré que les dispositions du Code de l'aviation civile font

⁶⁷³ Cass. soc., 9 mai 2000, no 97-44.234, Bull. civ. V, no 175

⁶⁷⁴ Circ. min., 25 oct. 1983, JONC 20 déc. 1983, p. 11211, relative à l'application de la loi no 82-1097 du 23 décembre 1982

⁶⁷⁵ A. Bousiges, Dr. soc. 1991, p. 291

⁶⁷⁶ Circ. DRT no 93/15, 25 mars 1993

⁶⁷⁷ C. trav., art. L. 231-8-2

obstacle à ce qu'un membre de l'équipage puisse se prévaloir des dispositions des articles L. 231-8 et L. 231-8-1 du Code du travail pour se retirer de sa situation de travail pendant l'exécution d'une mission de service aérien. » (Rép. min. à QE no 19.502, JO Sénat Q, 13 juin 1985, p. 1116)

Pour éviter de créer un danger pour la sécurité ou la santé des membres de l'équipage et des passagers, seul le commandant de bord peut décider d'exercer le droit de retrait. Un autre exemple peut illustrer le problème du risque pour autrui : celui du SIDA (Act. soc. hebd. 1989, p. 22). La question posée est de savoir si un salarié peut invoquer le droit de retrait pour se soustraire à une situation susceptible de le mettre, du fait de son travail, en contact avec le virus.

Dans les professions comportant un risque de contamination, il faut distinguer deux situations :

- dans le cas des professions médicales et paramédicales, la mise en oeuvre du droit de retrait rencontrerait un double obstacle :
 - le premier est lié à la règle posée par le Code du travail de ne pas créer pour autrui un nouveau risque grave et imminent. Comment invoquer le droit de retrait alors que l'exercice de cette faculté créerait certainement pour le malade, éventuellement un tiers, une situation de risque grave et imminent ?
 - le second est lié à la notion pénale de non-assistance à personne en danger. Tout refus de soins pourrait être sanctionné sur la base de ce délit. Même si l'abstention de soins n'est pas délictueuse quand la personne court un risque⁶⁷⁸, elle doit provoquer un secours ou prendre des précautions avant de porter elle-même secours ;
- en revanche, il existe des activités (allant de la recherche dans un laboratoire au nettoyage, par exemple) comportant habituellement ce risque de contamination, danger potentiel qui implique que des mesures de protection appropriées soient prises. Il ne serait alors pas exclu que le droit de retrait soit justifié si l'absence ou l'insuffisance de prévention rend vraisemblable la contamination imminente.

D'une manière générale, si l'exercice du droit de retrait cause un risque dont est victime une personne, le manquement du salarié à l'obligation de l'article L. 231-8-2 du Code du travail peut :

- constituer une faute aussi bien pénale que civile. S'il en résulte un accident, la sanction des délits fondés sur l'imprudence pourrait être appliquée. De même, sur le plan civil, l'employeur du salarié accidenté pourrait demander réparation au salarié fautif de tous les préjudices imputables à l'accident : surcroît de cotisations accident du travail, perte de salaires, dégâts matériels, etc. Cependant, la jurisprudence considère traditionnellement que la responsabilité personnelle du salarié ne peut être engagée par l'employeur qu'en cas de faute lourde ;
- sur le plan disciplinaire, le salarié fautif pourra éventuellement se voir licencier, le degré de la faute dépendra en fait de la faculté d'appréciation par le salarié de la situation créée pour autrui par l'exercice de son droit de refus de travailler.

En revanche, si l'exercice du droit de retrait n'entraîne pas de conséquence fâcheuse, l'employeur serait en droit d'appliquer une sanction disciplinaire au salarié fautif ; la seule question qui se posera alors sera d'apprécier le degré de la faute alors que le salarié se trouvait en face d'une situation dangereuse.

Section 6

Conséquence de la mise en oeuvre du retrait

§1 : Maintien de la rémunération

L'exercice légitime du droit de retrait ne peut entraîner aucune retenue de salaire. Le salarié aura le droit de percevoir sa rémunération tant que l'employeur n'aura pas pris les mesures nécessaires pour remédier à la situation dangereuse. Le maintien de la rémunération en l'absence de tout travail effectué trouve sa justification dans la carence de l'employeur qui n'a pas assuré comme il se doit la sécurité de son personnel.

§2 : Prohibition de toute sanction en cas d'exercice légitime

L'exercice raisonnable du droit de retrait ne peut entraîner la mise en oeuvre de sanctions⁶⁷⁹. Sa croyance raisonnable pour ce qui est du danger l'autorise à abandonner son travail, sans que l'on puisse lui reprocher un acte d'indiscipline.

⁶⁷⁸ C. pén., art. 63, al. 2

⁶⁷⁹ C. trav., art. L. 231-8-1

En revanche, si l'employeur en conteste la légitimité, il exerce son pouvoir disciplinaire : l'exercice du droit de retrait se heurte alors au pouvoir de commandement et de gestion qu'il détient, et le lien de subordination, caractéristique du contrat de travail, réapparaît.

L'insubordination du salarié peut être une cause justificative d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse. De plus, si l'employeur a pris la peine d'expliquer au salarié que la situation n'était pas dangereuse pour sa santé et son intégrité physique et que le salarié refuse obstinément de reprendre le travail, un licenciement pour faute grave pourra être envisagé. Néanmoins, il faut que l'indiscipline soit alors véritablement caractérisée. La Cour de cassation veille d'ailleurs à cela, puisque, à la différence du licenciement pour cause réelle et sérieuse, elle opère elle-même un contrôle de qualification de la faute grave.

Quoi qu'il en soit, la sanction disciplinaire pourra, si le salarié la conteste, être soumise au contrôle des prud'hommes.

Si la sanction, autre que le licenciement, prise par l'employeur, apparaît comme abusive, elle sera alors frappée de nullité. Si le salarié a fait l'objet d'un licenciement abusif, la rupture du contrat ne sera pas considérée comme nulle, mais simplement comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvrant droit pour le salarié à un régime d'indemnisation.

§3 : Impossibilité d'ordonner la reprise du travail

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent, résultant par exemple d'une défectuosité du système de protection. Ainsi, un fois averti, l'employeur en vertu de son obligation générale de sécurité est tenu de faire disparaître ou de parer la cause du danger.

Pour ce qui est de l'appréciation des mesures à prendre, si une divergence de point de vue apparaît avec le CHSCT, l'article L. 231-9 du Code du travail assure le règlement de ce conflit dans le cadre de la procédure d'alerte.

De plus, l'article L. 231-10 du Code du travail prévoit que le chef d'établissement prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs en cas de danger grave, imminent et inévitable, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail. Ce n'est que si l'employeur arrive à établir, par exemple après enquête avec un membre

du CHSCT, que le danger n'existe pas, que le salarié est tenu de reprendre son travail.

Il faut noter pour finir que pendant le temps nécessaire à l'examen de la situation et la mise en oeuvre éventuelle des mesures visant à parer le risque, le salarié est tenu d'être à la disposition de son employeur. Ce dernier peut ainsi le muter provisoirement sur un autre poste sous réserve de respecter les règles posées en matière de modification du contrat de travail.

§4 : Bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur

En vertu de la loi : « le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale est de droit pour les salariés qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du CHSCT avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé ».

Il faut bien comprendre en ce sens que si le salarié ou le CHSCT intervient pour signaler un défaut de sécurité, le pouvoir de direction du chef d'entreprise n'est pas réduit par l'exercice du droit de retrait. C'est à l'employeur, et à lui seul, de prendre les mesures techniques et de gestion qu'il estime nécessaire pour faire cesser le danger. En conséquence, dans ses choix, il peut commettre une erreur d'appréciation dont la faute inexcusable constituera la sanction. Elle pourra être relevée si l'employeur ou son représentant n'ont pas réagi ou encore n'ont pas pris de mesures suffisamment efficaces pour éviter sa réalisation.

A la lecture des textes, on peut observer que la faute inexcusable de l'employeur est présumée de plein droit et n'a pas à être prouvée par la victime⁶⁸⁰.

Néanmoins, l'employeur peut toujours tenter de s'exonérer des conséquences de sa faute en démontrant que les éléments constitutifs de la présomption ne sont pas établis (absence d'information de l'employeur quant au danger grave et imminent, non réalisation du danger signalé, faute déterminante de la victime dans la réalisation du dommage).

On peut noter pour finir que la chambre sociale de la Cour de cassation admet désormais que l'absence de faute pénale non intentionnelle n'exclut pas la faute inexcusable de l'employeur au sens du droit des accidents du travail. En conséquence, un

⁶⁸⁰ en ce sens voir : Cass. soc., 17 juill. 1998, no 96-20.988, Bull. civ. V, no 398

employeur relaxé par le juge pénal des poursuites d'homicide ou de blessure involontaire n'est pas pour autant exonéré au niveau civil⁶⁸¹.

Chapitre 2

Droit d'alerte

Section 1

Définition du droit d'alerte

Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défektivité qu'il constate dans les systèmes de protection⁶⁸².

L'alerte, droit ou obligation, est un acte individuel du salarié, quelle que soit sa fonction dans l'entreprise et quel que soit l'effectif de celle-ci. Ce droit peut néanmoins être relayé par l'action du CHSCT⁶⁸³.

Section 2

Nature juridique de l'alerte

L'alerte est-elle un droit ou une obligation ? La question posée est de savoir si le salarié est tenu d'informer l'employeur qu'il se retire de son poste, ou bien s'il s'agit pour lui d'une simple faculté. Peut-on lui reprocher son inaction consciente ?

Cette question s'intègre dans le débat sur l'obligation du salarié de participer à sa propre sécurité ou à celle de ses camarades.

En réalité, l'article L. 231-8 du Code du travail impose bien une obligation au salarié en ce qui concerne l'alerte. Monsieur J. Fraysse-Cazalis soulignait lors des débats à l'Assemblée nationale que le travailleur avait « le devoir de signaler une situation de danger imminent »⁶⁸⁴. En outre, dans la circulaire d'application du 25 octobre 1983⁶⁸⁵, le ministre des Affaires sociales a précisé que le salarié avait l'obligation d'informer l'employeur qu'il se retirait d'une situation de travail dangereuse.

Enfin, l'employeur ne peut pas demander au salarié de reprendre son activité si le danger grave et

imminent résultant d'une défektivité du système de protection persiste.

Cette défektivité ne suffit pas à elle seule à constituer une cause de danger grave et imminent. Cette formulation résulte de la loi no 91-1414 du 31 décembre 1991 qui introduit une obligation supplémentaire pour le salarié, puisqu'elle lui prescrit de signaler toute défektivité dans les systèmes de protection, en dehors de toute situation de danger grave et imminent. Elle crée une obligation autonome qui n'est plus forcément associée à l'existence d'un danger grave et imminent.

L'obligation d'alerte ainsi créée à la charge du travailleur doit être exécutée sitôt le péril connu par ce dernier. Le salarié qui a connaissance d'un danger grave et imminent, mais qui s'abstient d'en informer l'employeur ou son représentant, s'expose à une sanction disciplinaire. Néanmoins, il conviendra de prouver le caractère volontaire de la passivité du salarié.

Section 3

Conditions de forme

Si les dispositions des articles L. 231-8 et L. 231-8-1 du Code du travail⁶⁸⁶ obligent le salarié à signaler immédiatement à l'employeur l'existence d'une situation de travail qu'il estime dangereuse, lui imposent-elles de le faire par écrit ? La jurisprudence est abondante sur la question de l'écrit et les opinions divergent.

D'un côté, les services ministériels⁶⁸⁷ et quelques tribunaux administratifs estiment que « la consignation écrite des informations relatives au danger grave et imminent peut être imposée par le règlement intérieur », une telle obligation « n'étant pas incompatible avec le droit de retrait puisque postérieure à l'exercice de ce droit »⁶⁸⁸ : la consignation par écrit n'a pas pour conséquence de subordonner le retrait à l'accomplissement de cette formalité préalable dans la mesure où il est évident que le salarié concerné est amené à quitter d'abord son poste de travail pour aller informer la personne habilitée à recueillir sa déclaration de danger grave et imminent.

Mais le Conseil d'Etat adopte une toute autre position et sa jurisprudence semble désormais bien établie : il décide que s'il y a obligation pour le salarié de signaler immédiatement à son employeur

⁶⁸¹ Cass. soc., 12 juill. 2001, no 99-18-375

⁶⁸² C. trav., art. L. 231-8

⁶⁸³ C. trav., art. L. 231-9

⁶⁸⁴ JO AN Q. 2 sept. 1982, p. 5083

⁶⁸⁵ Circ. min., 25 oct. 1983, JONC 20 déc. 1983, p. 11211

⁶⁸⁶ C. trav., art. L. 231-8 ; C. trav., art. L. 231-8-1

⁶⁸⁷ Circ. min., 25 oct. 1983, JONC 20 déc., p. 12111

⁶⁸⁸ TA Bordeaux, 7 mai 1985, JCP éd. G 1985, I, no 20512

toute situation dangereuse, il n'a pas à le faire nécessairement par écrit. Cette procédure ne peut être que facultative :

« ... en obligeant le salarié à faire une déclaration écrite, le règlement intérieur établi par la société Gantois impose aux salariés de l'entreprise, dans l'exercice de leur droit de retrait d'une situation qu'ils estiment dangereuse, une sujétion qui n'est pas justifiée par les nécessités de la sécurité dans l'entreprise. »⁶⁸⁹

Enfin, une décision du Conseil d'Etat a admis la validité d'une consignation écrite si elle reste facultative. En l'espèce, la clause litigieuse du règlement intérieur, concernant l'alerte, était ainsi libellée : « les salariés utilisent à cet effet, en tant que de besoin, le registre d'observation prévu par l'article 24 du décret du 8 janvier 1965 ». Dans un premier temps, le Conseil d'Etat rappelle que la consignation écrite de l'existence d'un danger n'est pas obligatoire. Dans un second temps, il considère que « dans les entreprises soumises au décret du 8 janvier 1965 relatif aux travaux du bâtiment et aux travaux publics, les travailleurs ont la faculté, sans y être tenus, de consigner leurs observations sur le registre spécial dit registre d'observation ». En indiquant que les salariés « utilisent en tant que de besoin » ce registre, l'article 4, alinéa 2 du règlement intérieur litigieux n'a ni pour objet ni pour effet de rendre obligatoire une consignation écrite⁶⁹⁰.

Il en résulte que l'absence de consignation écrite ne peut en aucun cas être sanctionnée.

Section 4

Eviction des salariés par l'employeur

L'article L. 231-10 du Code du travail prévoit que « le chef d'établissement doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux salariés, en cas de danger grave, imminent et inévitable, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail »⁶⁹¹. Cette mesure d'éviction des salariés par l'employeur peut être rapprochée du droit de retrait,

⁶⁸⁹ CE, 1re et 4e sous-sect. réunies, 12 juin 1987, no 72.388

Dans le même sens :

CE, 1re et 4e sous-sect. réunies, 4 mai 1988, no 74.589 ;

CE, 1re sous-sect., 29 juin 1990, no 87.015 ;

CE, 1re sous-sect., 30 nov. 1990, no 89.253.

⁶⁹⁰ CE, 1re et 4e sous-sect. réunies, 11 juill. 1990, no 85.416

⁶⁹¹ article L. 231-10 du Code du travail tel que modifié par la loi no 91-1414 du 31 décembre 1991

par la référence commune au danger grave et imminent. Mais on remarque l'ajout du terme « inévitable » à la notion de « danger grave et imminent », qui paraît une référence à un danger objectif, et non pas à une appréciation subjective par le salarié. La signification de ce terme n'a pas fait l'objet de précisions et le rapporteur de la commission du Sénat avait indiqué qu'il s'agissait là d'un amendement purement rédactionnel⁶⁹².

Certains auteurs ont cru voir dans ce texte un risque d'encadrement par l'employeur du droit de retrait : « alors que les inspecteurs du travail avaient mis plusieurs années à purger les règlements intérieurs des clauses portant sur le retrait qui ajoutaient à la loi en réduisant en conséquence le libre exercice de ce droit, ils risquent d'être à nouveau sollicités sur ce point avec aujourd'hui une référence légale défavorable à leur ancienne interprétation »⁶⁹³.

D'autres y ont vu une obligation pour l'employeur d'organiser ce même droit⁶⁹⁴. Cette relation entre les articles L. 231-8 et L. 231-10 nous paraît erronée⁶⁹⁵.

En fait, l'article L. 231-10 du Code du travail ne concerne pas le droit de retrait exercé à l'initiative du salarié, mais l'organisation par l'employeur d'une évacuation du personnel. Si l'objectif est, dans les deux cas, de soustraire le salarié à un péril, la mesure inscrite dans l'article L. 231-10 précité relève de l'employeur. Elle trouve à s'appliquer au travers de plusieurs réglementations spécifiques à certains risques, par exemple :

- incendie⁶⁹⁶;
- risque biologique⁶⁹⁷;
- amiante⁶⁹⁸.

Au-delà de ces réglementations spécifiques, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour soustraire les salariés à toute situation d'urgence, dans le cadre de son obligation de sécurité. Le salarié n'est pas dans la situation d'autonomie au moins partielle, comme dans le droit de retrait, mais en situation habituelle de subordination.

⁶⁹² JO Sénat CR 8 oct. 1991, p. 2708

⁶⁹³ Meyer F. et Kessler F., Les mesures d'hygiène et de sécurité à l'épreuve du droit communautaire, Dr. ouvrier 1992, p. 166

⁶⁹⁴ Chaumette P., Commentaire de la loi du 31 décembre 1991, Dr. soc. 1992, p. 341

⁶⁹⁵ C. trav., art. L. 231-8 ; C. trav., art. L. 231-10

⁶⁹⁶ C. trav., art. R. 232-12-20, al. 3

⁶⁹⁷ C. trav., art. R. 231-62-2, f

⁶⁹⁸ D. no 96-98, 7 févr. 1996, art. 10, al. 2

La médecine du travail

Partie 1 :

Les services de santé au travail

Créée par la loi no 46-2195 du 11 octobre 1946, relative à l'organisation des services médicaux du travail et codifiée aux articles L. 241-1 et suivants du Code du travail, la médecine du travail est une médecine de prévention et non une médecine de soins.

Son objet est de prévenir et de dépister les altérations de la santé des travailleurs, du fait de leur travail, par une surveillance des lieux de travail et une surveillance clinique⁶⁹⁹.

Avec la loi no 2002-73 du 17 janvier 2002⁷⁰⁰ les services de médecine du travail ont été rebaptisés « service de santé au travail ». En premier lieu pour insister sur une approche pluridisciplinaire de la prévention des risques professionnels. En second lieu pour souligner que si le but originel de la médecine du travail est bien de veiller à la non détérioration de la santé du fait du travail, sa mission est désormais plus ambitieuse puisqu'elle vise la promotion du bien être au travail. C'est ainsi d'ailleurs, que l'on a intégré dans les missions des services de santé au travail la préservation de la santé mentale des travailleurs.

Chapitre 1

Champ d'application

Section 1

Principe de base

En vertu de l'article L. 241-1 du Code du travail, l'employeur a l'obligation d'organiser des services de santé au travail. A l'heure actuelle, rares sont les catégories d'employeurs qui n'entrent pas dans le champ d'application de l'article L. 241-1.

De plus, dans cette hypothèse il existe des dispositions spécifiques analogues.

§1 : Employeurs de droit commun

L'article L. 241-1 du Code du travail définit le champ d'application de la médecine du travail.

Il s'agit, d'une part, des entreprises entrant dans le champ de l'article L. 231-1, alinéas 1 et 2⁷⁰¹.

Sont ainsi soumis à la médecine du travail : les établissements industriels, commerciaux, agricoles et leurs dépendances de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère coopératif, d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité du père, de la mère ou d'un tuteur.

Sont également assujettis, les offices publics ou ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations et groupements de quelque nature que ce soit, ainsi que les établissements publics hospitaliers et privés de soins.

L'article L. 241-1 du Code du travail inclut dans le champ d'application les entreprises de transport par fer, route, eau, air. Des décrets spécifiques fixent, pour chaque catégorie d'entreprises de transport, les modalités d'application :

- transport par eau : décret no 58-924 du 8 octobre 1958, portant application aux entreprises de transport par eau de la loi no 55-292 du 15 mars 1955 étendant aux entreprises de transport les dispositions de l'article 1er de la loi no 46-2195 du 11 octobre 1946 ;
- chemins de fer secondaires, réseaux de voies ferrées d'intérêt local et de tramways : décret no 58-1221 du 11 décembre 1958, portant application de la loi no 55-292 du 15 mars 1955 étendant aux chemins de fer secondaires d'intérêt général, aux réseaux de voies ferrées d'intérêt local et de tramways, des dispositions de l'article 1er de la loi no 46-2195 du 11 octobre 1946 ;
- transport par route : décret no 58-1222 du 11 décembre 1958, portant application de la loi no 55-292 du 15 mars 1955 étendant aux entreprises de transports publics par route les dispositions de l'article 1er de la loi no 46-2195 du 11 octobre 1946 ;
- transport par air : décret no 59-664 du 20 mai 1959, portant application de la loi no 55-292 du 15 mars 1955 étendant

⁶⁹⁹ C. trav., art. L. 241-2

⁷⁰⁰ JO 18 janv. 2002

⁷⁰¹ C. trav., art. L. 231-1, al. 1 et 2

aux entreprises de transport aérien les dispositions de l'article 1er de la loi no 46-2195 du 11 octobre 1946 ;

- SNCF : décret no 60-965 du 9 septembre 1960, portant application de la loi no 55-292 du 15 mars 1955 étendant à la Société nationale des chemins de fer français les dispositions de l'article 1er de la loi no 46-2195 du 11 octobre 1946 ;
- Air France : décret no 64-346 du 18 avril 1964, portant application à la Compagnie nationale Air France de la loi no 55-292 du 15 mars 1955 étendant aux entreprises de transport les dispositions de l'article 1er de la loi no 46-2195 du 11 octobre 1946.

§2 : Agriculture

L'organisation de la médecine du travail dans les établissements agricoles est régie par les articles 1000-1 à 1000-5 du Code rural (C. rur., art. 1000-1 à 1000-5).

L'article 1000-2 du Code rural renvoie aux caisses de mutualité sociale agricole la responsabilité de l'organisation de la médecine du travail, par le biais d'une section ou d'associations spécialisées dont la présidence est assurée par le directeur de la caisse.

Le décret no 82-397 du 11 mai 1982, modifié par le décret no 88-167 du 18 février 1988 et par le décret no 95-548 du 4 mai 1995, relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail en agriculture, précise les conditions d'organisation et de fonctionnement des services médicaux du travail en agriculture.

Les différences avec l'organisation et le fonctionnement de la médecine du travail du régime général sont peu nombreuses. Elles seront rappelées en lieu et place utiles.

L'organisation de la médecine du travail en agriculture est confiée, dans la majorité des situations, aux caisses de mutualité sociale agricole. Celles-ci peuvent soit constituer une section en leur propre sein, soit créer des associations spécialisées.

Le financement de ces services est assuré par une cotisation à la charge des employeurs, assise sur les salaires.

§3 : Mines et carrières

Les exploitants des mines et carrières sont tenus d'organiser des services médicaux dans les conditions prévues par les articles L. 241-1 à L. 241-11 du Code du travail sous réserve de la fonction d'inspection du travail dévolue à

l'ingénieur des mines⁷⁰² et des modalités prévues aux articles L. 711-6 à L. 711-12 du Code du travail et des règlements pris pour leur application.

§4 : Fonction publique d'Etat

Longtemps laissée à la seule initiative des autorités publiques, l'organisation de la médecine du travail dans la fonction publique est maintenant réglementée.

La médecine du travail dans la fonction publique d'Etat est régie par le décret no 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret no 95-680 du 9 mai 1995, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Ces décrets s'appliquent :

- aux services administratifs de l'Etat ;
- aux établissements publics de l'Etat autres que ceux ayant un caractère industriel ou commercial ;
- aux exploitants publics institués par la loi no 90-568 du 2 juillet 1990, relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications ;
- aux établissements publics de l'Etat à caractère industriel et commercial quand ils emploient du personnel ayant la qualité de fonctionnaire ;
- aux ateliers des établissements publics de l'Etat dispensant un enseignement technique ou professionnel.

Les administrations assujetties peuvent soit créer un service de médecine du travail commun à plusieurs administrations et établissements publics, soit adhérer par voie de convention à un service de médecine du travail de droit commun, sous réserve que celui-ci ait reçu agrément pour un secteur spécifique réservé aux agents publics.

Les médecins du travail de la fonction publique sont appelés médecins de prévention et sont titulaires d'un CES ou d'un DES de médecine du travail. Ils appartiennent ou non à l'administration.

Le médecin de prévention exerce son activité médicale en toute indépendance. Il reçoit de l'autorité administrative auquel il est rattaché une lettre de mission.

Le non renouvellement ou la rupture du contrat du médecin de prévention est soumis à avis préalable du comité d'hygiène et de sécurité.

La Poste et France Télécom, précédemment incluses, comme « exploitants publics institués par

⁷⁰² C. trav., art. L. 711-12

la loi no 90-568 du 2 juillet 1990 », dans le champ d'application du décret no 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret no 95-680 du 9 mai 1995, sont dorénavant dotés d'un statut juridique particulier⁷⁰³. Ces textes, proches à beaucoup d'égard de ceux applicables à la fonction publique d'Etat, prévoient l'institution d'une médecine de prévention professionnelle, et des modalités de surveillance médicale particulière pour les personnes occupant des postes répertoriés comme soumis à des risques professionnels.

Le décret no 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret no 95-680 du 9 mai 1995 prévoyait que les administrations de l'Etat pouvaient faire appel au services de médecine du travail organisés selon les prescriptions du Code du travail, et passer avec eux une convention pour y adhérer.

Cette disposition a été annulée, la procédure de consultation du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels qui s'imposait⁷⁰⁴ n'ayant pas été respectée⁷⁰⁵.

§5 : Fonction publique hospitalière

L'organisation de la médecine du travail dans ce secteur est régie par les articles R. 242-1 à R. 242-24 introduits dans le Code du travail⁷⁰⁶ par le décret no 85-947 du 16 août 1985, modifiant le Code du travail et relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail dans les établissements mentionnés à l'article L. 792 du Code de la santé publique et dans les syndicats inter hospitaliers.

Un service propre à l'établissement public hospitalier doit être constitué si celui-ci compte plus de 1 500 agents.

S'il compte moins de 1 500 agents, il peut y avoir soit création d'un service propre à l'établissement, soit création d'un service commun à plusieurs établissements, soit adhésion à un service interentreprises de droit commun après signature d'une convention dans le cas où la création d'un service propre ou d'un service commun s'avérerait impossible.

L'effectif à prendre en compte est celui de l'ensemble des agents y compris les personnels médicaux employés dans l'établissement au 31 décembre de la dernière année civile.

§6 : Fonction publique territoriale

Les articles L. 417-26 et L. 417-28 du Code des communes font obligation à toutes les collectivités territoriales de disposer d'un service de médecine du travail, soit un service propre à chaque collectivité, soit un service créé par les centres de gestion départementaux et dont bénéficieront les communes adhérentes⁷⁰⁷.

C'est le décret no 85-603 du 10 juin 1985, modifié par le décret no 2000-542 du 16 juin 2000, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, qui organise la médecine du travail dans les collectivités territoriales.

Le service de médecine du travail est assuré par un ou plusieurs médecins du travail assistés de personnel infirmier et de personnel de secrétariat médico-social.

L'autorité territoriale peut également passer convention avec un service interentreprises de médecine du travail, ou avec le service médical du travail et de l'agriculture.

Le médecin a une action de conseil auprès de la collectivité territoriale et une action en milieu de travail (participation au CHS, analyse des postes, enquêtes, etc.).

Le médecin du service de médecine professionnelle et préventive définit la fréquence et la nature des visites médicales constituant la surveillance médicale particulière des personnes reconnues travailleurs handicapés, des femmes enceintes, des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux, des agents souffrant de pathologies particulières.

Ce médecin doit consacrer à sa mission en milieu de travail au moins le tiers du temps dont il dispose.

Il établit un rapport annuel d'activité et est associé au fonctionnement des comités médicaux pour l'examen des congés annuels de longue durée ou de longue maladie, accidents du travail ou maladies professionnelles.

⁷⁰³ D. no 97-451, 9 mai 1997 ; D. no 97-452, 9 mai 1997

⁷⁰⁴ C. trav., art. R. 231-14

⁷⁰⁵ CE, 14 oct. 1996, no 170.833

⁷⁰⁶ C. trav., art. R. 242-1 à 242-24

⁷⁰⁷ C. communes, art. L. 417-26 ; C. communes, art. L. 417-28

§7 : Entreprises extérieures intervenant dans les installations nucléaires de base

Les installations nucléaires dites « de base » sont des installations qui présentent des dangers particuliers pour les travailleurs qui y sont employés et pour l'environnement. En pratique, il s'agit notamment des centrales nucléaires, des mines d'uranium, des laboratoires de recherche...

Autrefois réglementées par le décret no 75-306 du 28 avril 1975 modifié, ces installations sont désormais soumises à la réglementation générale concernant la protection des travailleurs contre les rayonnements ionisants codifiée aux articles R. 231-73 à R. 231-116 du Code du travail issu du décret no 2003-296 du 31 mars 2003⁷⁰⁸. Si ce décret a abrogé le décret de 1975, il a toutefois laissé subsister le chapitre IV bis de ce décret relatif aux travailleurs des entreprises extérieures.

Un arrêté pris en application du décret de 1975 a ainsi déterminé les conditions d'habilitation des services médicaux du travail chargés d'assurer la surveillance médicale des travailleurs des entreprises extérieures intervenant dans les installations nucléaires de base⁷⁰⁹. Un second arrêté du même jour a fixé le contenu de la formation spécifique des médecins du travail chargés de surveiller la santé de ces salariés⁷¹⁰.

§8 : Entreprise foraine

En vertu de l'article R. 241-11 du Code du travail, toute entreprise foraine doit adhérer à un service de santé au travail interentreprises territorialement compétent, soit pour la commune de résidence ou pour la commune de rattachement du chef d'entreprise, soit pour l'une des communes où elle exerce habituellement son activité.

Dans le cas où une telle entreprise est appelée à embaucher un salarié lors de son passage dans une localité éloignée d'un centre d'examen du service médical auquel elle est affiliée, la visite d'embauchage peut avoir lieu lors du prochain passage dans une localité où fonctionne un de ces centres. Lorsque le salarié ainsi embauché a moins de dix-huit ans, il doit être muni d'une attestation d'aptitude à la profession exercée, remise après examen médical passé dans un service de santé au travail de la main d'oeuvre. Cette attestation est conservée par l'employeur.

⁷⁰⁸ JO 2 avr. 2003

⁷⁰⁹ Arr. 28 mai 1997, JO 1er juin

⁷¹⁰ Arr. 28 mai 1997, JO 1er juin 1997

§9 : Etablissements d'enseignement privé

Dans une lettre-circulaire du 19 novembre 1984⁷¹¹, le ministre du Travail les assimile aux fonctionnaires. Ils doivent donc bénéficier de la surveillance médicale dans les conditions applicables à la fonction publique.

Pour les établissements non liés à l'Etat par un contrat d'association, le chef d'établissement scolaire est l'employeur. A ce titre, il doit soumettre ses enseignants aux visites médicales du travail prévues par la réglementation du travail.

Section 2 Cas particuliers

§1 : Apprentis

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail d'un type particulier⁷¹². Les employeurs d'apprentis sont toutefois assujettis aux obligations de la médecine du travail, ainsi qu'aux dispositions concernant la sécurité et les conditions de travail.

§2 : Jeunes en formation alternée

Les jeunes en stage d'initiation à la vie professionnelle sont soumis à la visite médicale d'embauche à la charge de l'entreprise d'accueil.

§3 : Concierges d'immeubles à usage d'habitation et employés de maison

Les personnes employées comme gardiens d'immeuble à usage d'habitation et les employés de maison bénéficient de la médecine du travail⁷¹³.

Les modalités de cette surveillance médicale sont proches de celles applicables aux salariés des entreprises et sont précisées par les articles R. 773-1 à R. 773-12 du Code du travail.

§4 : Employeurs

Ils ne sont pas tenus de se soumettre à la médecine du travail s'ils n'ont pas le statut de salarié, mais

⁷¹¹ Lettre-circ. 19 nov. 1984, relative à l'assujettissement des établissements d'enseignement privé à la réglementation en matière de médecine du travail

⁷¹² C. trav., art. L. 117 bis-1

⁷¹³ C. trav., art. L. 771-8 ; C. trav., art. L. 772-1 ; C. trav., art. L. 773-1 et s

peuvent en bénéficier en adhérant pour eux-mêmes à un service interentreprises.

§5 : Travailleurs à domicile

En vertu de l'article L. 721-23 du Code du travail, un décret en Conseil d'Etat doit déterminer les conditions dans lesquelles la surveillance médicale pourra être rendue applicable aux travailleurs à domicile.

Dans les faits, ce décret n'est jamais paru, dès lors les travailleurs à domicile échappent encore actuellement à toute surveillance médicale obligatoire.

§6 : Travailleurs temporaires

La surveillance médicale des travailleurs temporaires est organisée par les articles R. 243-1 à R. 243-15 introduits dans le Code du travail⁷¹⁴ par le décret no 91-730 du 23 juillet 1991, modifiant le titre IV du livre II du Code du travail et relatif à la médecine du travail des salariés temporaires.

Les services médicaux interentreprises assurant cette surveillance doivent faire l'objet d'un agrément spécifique et constituer un secteur médical réservé afin d'exercer leurs missions à l'égard de cette catégorie de salariés.

L'examen médical d'embauche⁷¹⁵ est effectué par le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire qui peut rechercher si le salarié est médicalement apte à plusieurs postes dans la limite de trois⁷¹⁶.

Les examens complémentaires pratiqués au titre de la surveillance médicale particulière relative aux travaux à risques spécifiques sont, quant à eux, effectués par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice.

Il faut souligner la difficulté d'application de ces dispositions car deux médecins du travail différents peuvent avoir à définir l'aptitude d'un salarié.

Une évaluation de ce texte est en cours au niveau du ministère du Travail, le but étant l'efficacité du dispositif de surveillance médicale pour les salariés temporaires dont on sait qu'ils sont les plus fragiles au regard des accidents du travail et des maladies professionnelles.

⁷¹⁴ C. trav., art. R. 243-1 à R. 243-15

⁷¹⁵ C. trav., art. R. 241-48

⁷¹⁶ C. trav., art. R. 243-11

Au niveau de l'activité en milieu de travail, une collaboration active doit s'instaurer entre le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire et le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice, notamment par la visite des lieux de travail par le médecin de l'entreprise de travail temporaire. Celui-ci doit effectuer une activité en milieu de travail pendant un tiers de son temps.

Sa présence au CHSCT des entreprises utilisatrices employant un nombre significatif d'intérimaires est fortement conseillée.

§7 : VRP

Pour bénéficier de la médecine du travail, les représentants doivent être liés par un contrat de travail aux entreprises qui les emploient. Si tel est le cas, l'organisation des visites médicales qu'ils doivent subir incombe à leur employeur ou, s'ils travaillent pour plusieurs entreprises au principal employeur. Dans une réponse ministérielle du 8 septembre 1980⁷¹⁷, il a été précisé que lorsque les examens médicaux ont été effectués sous la responsabilité de l'employeur principal, le salarié peut présenter, comme justificatif, à ses autres employeurs la fiche d'aptitude qui lui a été remise par le médecin du travail, à condition d'occuper un emploi similaire chez les autres employeurs. Tel est notamment le cas des VRP multicartes.

Il faut encore préciser que les VRP peuvent, avec l'accord de leur employeur, se rendre dans le service interentreprises le plus proche de leur domicile, au lieu de celui auquel adhère l'entreprise pour le personnel sédentaire.

Chapitre 2

Organisation

L'article R. 241-1 du Code du travail définit deux modes d'organisation des services de santé au travail :

- soit en service médical d'entreprise (aussi appelé autonome) qui en cas de pluralité d'établissements, peut être un service médical du travail inter établissements ou un service médical d'établissement ;
- soit un service médical interentreprises.

Depuis un décret no 2004-760 du 28 juillet 2004, la forme du service médical est choisie en considération de l'effectif de salariés placés sous surveillance médicale ou en fonction du nombre d'examen médicaux pratiqués.

⁷¹⁷ Rép. min. à QE, JO AN Q, 8 sept. 1980, p. 3893

Il faut, en outre, distinguer deux situations :

- le cas où une forme spécifique s'impose au regard du temps que doit consacrer le médecin du travail à ses missions ;
- le cas où il existe un choix entre un service d'entreprise et un service interentreprises.

Section 1

Calcul du temps médical

La réforme de la médecine du travail, mise en oeuvre par le décret no 2004-760 du 28 juillet 2004, a voulu mettre en valeur le rôle préventif du médecin en insistant sur le temps passé en milieu de travail (le tiers temps). Pour ce faire, la réforme de 2004 oblige les médecins travaillant à temps plein à y consacrer 150 demi-journées par an⁷¹⁸.

Le chef d'entreprise ou le président du service interentreprises doit prendre toutes les mesures pour que cette répartition du temps soit possible.

Par ailleurs, pour un médecin du travail à plein temps :

- le nombre maximal d'entreprises ou d'établissements attribués est fixé à 450 ;
- le nombre maximal annuel d'examens médicaux à 3 200 ;
- l'effectif maximal de salariés placés sous surveillance médicale à 3 300.

Ces plafonds, appliqués à un médecin du travail à temps partiel, sont calculés au prorata de son temps de travail.

On notera au passage que la forfaitisation du temps médical a suscité, au moment de l'adoption du décret de 2004, un grand nombre de critiques. Gérard Larcher, ministre délégué aux « Relations du travail », a pu ainsi préciser que l'instauration de plafonds n'a pas pour but de fixer aux médecins des objectifs quantitatifs à atteindre⁷¹⁹.

Remarques :

Pour l'application de ces dispositions, chaque salarié lié par un contrat de travail temporaire est compté pour une unité dans l'effectif de l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie, dès sa première mise à disposition d'une entreprise utilisatrice, quels que soient le nombre et la durée des missions effectuées dans l'année⁷²⁰.

⁷¹⁸ C. trav. art. R. 241-32

⁷¹⁹ propos recueillis dans Liaisons sociales quotidien 8 sept. 2004, no 1402, p. 1

⁷²⁰ C. trav. art. R. 243-7

Section 2

Critères de mise en place du service médical

De la forfaitisation du temps médical (450 entreprises ou établissements par médecin et plafonds de 3 300 salariés suivis ou 3 200 examens médicaux pratiqués par médecin) découle de nouvelles règles pour définir la mise en place d'un service de santé au travail :

- d'entreprise ou d'établissement⁷²¹;
- interentreprises⁷²²;
- ou commun aux entreprises constituant une unité économique et sociale⁷²³.

Désormais, le calcul doit se faire en fonction du nombre de salariés suivis ou du nombre d'examens réalisés.

De la sorte, l'employeur doit mettre en place un service de santé au travail d'entreprise ou d'établissement lorsque l'effectif de salariés suivis ou le nombre d'examens médicaux atteint ou dépasse les deux tiers des plafonds correspondants⁷²⁴. Dès lors, en pratique, un service de santé au travail doit être mis en place lorsque l'effectif de salariés placés sous surveillance médicale atteint ou dépasse 2 200 ou lorsque le nombre d'examens pratiqués atteint ou dépasse 2 134 par an.

En deçà de ces seuils, les entreprises relèvent d'un service interentreprises qu'elles constituent entre elles ou auquel elles adhèrent⁷²⁵.

Toutefois, la mise en place d'un service de santé au travail d'entreprise ou d'établissement ou interétablissements sera possible dans les cas suivants :

- l'employeur peut créer un service de santé au travail lorsque soit l'effectif de salariés suivis, soit le nombre d'examens médicaux pratiqués dépasse le huitième de l'un des plafonds correspondants⁷²⁶. Dès lors, en pratique, un service de santé au travail peut être mis en place lorsque l'effectif de salariés placés sous surveillance médicale atteint ou dépasse 413 salariés ou lorsque le nombre d'examens pratiqués atteint ou dépasse 400 par an ;

⁷²¹ C. trav., art. R. 241-2

⁷²² C. trav., art. R. 241-4

⁷²³ C. trav., art. R. 241-6

⁷²⁴ C. trav., art. R. 241-2

⁷²⁵ C. trav., art. R. 241-10, I

⁷²⁶ C. trav., art. R. 241-2, al. 2

- l'employeur peut créer un service interétablissements lorsque l'effectif de salariés suivis ou le nombre d'exams médicaux pratiqués dépasse le huitième des plafonds correspondants (soit, comme précédemment, 413 salariés suivis ou 400 exams pratiqués)⁷²⁷.

Dans le cas d'unité économique et sociale reconnue entre des entreprises distinctes, ces dernières peuvent instituer un service de santé au travail commun dans la mesure où :

- soit l'effectif de salariés suivis, soit le nombre d'exams médicaux pratiqués dépasse la moitié des plafonds correspondants (soit au moins 1 650 salariés placés sous surveillance médicale ou au moins 1 600 exams pratiqués par an) ;
- un accord conclu entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives au plan national intéressées a été signé⁷²⁸.

En outre, le décret no 2004-760 du 28 juillet 2004 a autorisé la création d'un service de santé au travail constitué entre établissements d'entreprises distinctes travaillant sur un même site dans la mesure où :

- elles concluent un accord de coopération pour la mise en place des mesures de prévention relatives à la santé et à la sécurité de leurs salariés⁷²⁹ ;
- l'effectif des salariés suivis ou le nombre d'exams médicaux pratiqués atteint les deux tiers des plafonds correspondant (soit 2 200 salariés ou 2 134 exams médicaux par an).

La création de ce service est autorisée par le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle après consultation des comités d'entreprise ou d'établissement intéressés.

Remarques

Pour les entreprises déjà dotées d'un service de santé au travail d'entreprise, d'établissement, interétablissements ou qui sont adhérentes à un service de santé interentreprises avant la publication du décret du 28 juillet 2004.

⁷²⁷ C. trav., art. R. 241-4

⁷²⁸ C. trav., art. R. 241-6

⁷²⁹ C. trav., art. R. 241-10, II

Section 3

Rôle du comité d'entreprise en cas de choix

Lorsque le choix entre un service de santé au travail autonome et un service de santé interentreprises est possible, ce choix est fait par l'employeur, sauf opposition motivée du comité d'entreprise, ou d'établissement, ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel préalablement consultés.

Il faut noter qu'aucune règle n'est donnée en ce qui concerne l'expression des membres du comité d'entreprise : vote, expression à la majorité des présents, des suffrages exprimés, etc.

Quoiqu'il en soit, le comité d'entreprise doit donc obligatoirement être consulté. A défaut, il y a constitution du délit d'entrave⁷³⁰.

Le comité peut s'opposer à l'adhésion à un service interentreprises et demander la constitution d'un service médical d'entreprise. L'opposition doit impérativement être motivée (effectif, particularités de l'entreprise, etc.).

A moins que celui-ci ne s'incline, la décision de l'employeur est alors subordonnée à l'autorisation du directeur régional du travail qui se prononce après avis du médecin-inspecteur régional⁷³¹.

Le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise ou, le cas échéant, l'avis des délégués du personnel accompagne obligatoirement cette demande. Le comité peut estimer nécessaire de prendre directement contact avec le médecin-inspecteur régional pour expliciter les raisons motivant son opposition.

Le défaut de réponse sous le délai d'un mois emporte autorisation implicite⁷³². L'employeur peut, dans ce cas, maintenir son choix.

Section 4

Réduction des effectifs

Dans les entreprises ou établissements où s'est produite une réduction de l'effectif du personnel entraînant normalement l'adhésion obligatoire à un service de santé au travail interentreprises, le directeur régional du travail peut après avis du comité d'entreprise ou d'établissement (ou dans le

⁷³⁰ Cass. crim., 9 nov. 1982, no 82-90.163, Bull. crim., no 250

⁷³¹ C. trav., art. R. 241-1

⁷³² C. trav., art. R. 241-1

cas d'un service de santé au travail interétablissements d'entreprise, après avis du comité central d'entreprise) autoriser le maintien d'un service de santé au travail autonome d'entreprise ou d'établissements⁷³³.

Section 5

Commission médico-technique

Dans les services de santé au travail employant au moins trois médecins du travail, une commission médico-technique doit être créée⁷³⁴.

§1 : Mission de la commission

La commission a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

§2 : Composition

La commission est instituée par l'employeur ou le président du service de santé.

Elle est composée de l'employeur ou du président du service de santé au travail ou de son représentant, des médecins du travail du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués, prévus à l'article R. 241-27 du Code du travail, ainsi que des intervenants en prévention des risques professionnels du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit intervenants.

§3 : Fonctionnement

Elle est constituée à la diligence de l'employeur ou du président du service de santé au travail.

La commission médico-technique se réunit au moins trois fois par an.

§4 : Consultation

La commission doit être consultée, en temps utile, sur :

- les questions touchant notamment à la mise en oeuvre des compétences médicales, techniques et organisationnelles au sein du service de santé au travail ;

⁷³³ C. trav., art. R. 241-8

⁷³⁴ C. trav., art. R. 241-28-1 issu du décret no 2004-760 du 28 juillet 2004, JO 30 juill

- l'équipement du service ;
- l'organisation d'actions en milieu de travail et des examens médicaux ;
- l'organisation d'enquêtes et de campagnes.

§5 : Rapport d'activité

La commission médico-technique communique ses conclusions, selon le cas, au comité d'entreprise, au comité d'établissement, au conseil d'administration paritaire, au comité interentreprises, à la commission de contrôle, à la commission consultative de secteur et leur présente, chaque année, l'état de ses réflexions et travaux.

Chapitre 3

Service médical d'entreprise ou d'établissement

Section 1

Création d'un service médical d'entreprise

La création d'un service médical d'entreprise ou d'établissement est soumise à l'agrément préalable du directeur régional du travail et de l'emploi qui doit recueillir l'avis du médecin inspecteur du travail régional. La demande d'agrément doit être renouvelée tous les cinq ans⁷³⁵.

Le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle peut autoriser le rattachement, au service de santé au travail qu'il agréé, d'un établissement de l'entreprise situé dans le ressort d'une autre région, sous réserve de l'accord du directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle géographiquement compétent (on notera que depuis le décret no 2004-760 du 28 juillet 2004, le caractère limitrophe de la région concernée par le rattachement n'est plus exigé).

Lorsque le directeur régional du travail constate que les conditions de fonctionnement du service de santé au travail ne sont pas remplies, il peut, après avis du médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre et sous réserve d'un engagement précis et daté de mise en conformité de la part de l'employeur, mettre fin à l'agrément précédemment accordé et délivrer un agrément pour une durée maximale d'un an, non renouvelable. Si, à l'issue de

⁷³⁵ C. trav., art. R. 241-7

cette période, l'employeur satisfait à ces obligations, l'agrément lui est accordé pour cinq ans.

L'agrément peut être retiré sur le rapport de l'inspecteur du travail et après avis du médecin inspecteur régional du travail en cas d'infractions aux dispositions relatives aux services de santé au travail⁷³⁶.

L'agrément, l'agrément sous condition, le refus d'agrément ou le retrait d'agrément sont des décisions administratives qui doivent être motivées.

La composition des dossiers de demande d'agrément et de renouvellement est fixée par arrêté.

Ces dossiers doivent ainsi comporter :

- l'implantation des établissements concernés ;
- l'évolution de leurs effectifs au cours des cinq dernières années et leur ventilation dans les différentes catégories prévues à l'article R. 241-32 du Code du travail ;
- le nombre de médecins du travail à recruter ou recrutés ;
- les mesures prises pour assurer l'installation du service médical dans chaque établissement ou groupe d'établissements concernés ;
- l'avis du comité central d'entreprise et de chaque comité d'établissement concerné ;
- l'avis du ou des médecins du travail en exercice.

Remarques

Dans un rapport non publié de mars 2004, réalisé à partir d'une mission de contrôle dans 6 régions, l'Inspection des affaires sociales (l'Igas) constatait d'importants dysfonctionnements dans la mise en oeuvre de la procédure d'agrément des services de santé au travail par les directions régionales du travail (services fonctionnant sans agrément ou bénéficiant d'un agrément sans remplir en réalité les conditions requises pour cela). Une procédure d'agrément peu adaptée, la pénurie de médecins du travail, le faible niveau de priorité accordé à ces dossiers tant dans les directions régionales qu'au niveau de l'administration centrale sont autant de facteurs qui selon l'Igas expliquent ce dysfonctionnement.

Section 2 Gestion du service

Le service médical autonome est administré par l'employeur, qui est responsable de son organisation et de son fonctionnement. Les frais d'organisation et de fonctionnement, les rémunérations du personnel du service de santé sont à la charge de l'employeur⁷³⁷.

Section 3 Contrôle du comité d'entreprise

Le service médical a été classé par l'article R. 432-2 du Code du travail parmi les activités sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés. Cette qualification ne correspond pas à la réalité dans la mesure où les règles applicables au service de santé au travail dérogent sur bien des points au régime des oeuvres sociales.

Néanmoins, le service médical autonome fonctionne sous la surveillance du comité d'entreprise⁷³⁸. A cet effet :

- le comité d'entreprise est saisi, pour avis, des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service ;
- le comité d'entreprise doit présenter ses observations sur le rapport annuel établi par l'employeur relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service médical, avant la transmission de celui-ci, accompagné de ses observations, à l'inspecteur du travail et au médecin-inspecteur du travail⁷³⁹ ;
- le médecin du travail doit soumettre un rapport d'activité, chaque année, au comité, dans les quatre mois qui suivent l'année pour laquelle il a été établi (donc, au plus tard, lors de la réunion d'avril) ; ce rapport est ensuite transmis, avec les observations du comité, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail dans le délai d'un mois qui suit sa présentation⁷⁴⁰ ;
- le comité d'entreprise est informé des mises en demeure de l'inspecteur du travail dans le domaine de la médecine du travail et des observations d'ordre technique faites par l'inspection médicale du travail ;
- le médecin du travail (ou un délégué du médecin du travail en cas de pluralité de médecins) assiste de droit avec voix

⁷³⁶ C. trav., art. R. 241-9

⁷³⁷ C. trav., art. R. 241-3 ; C. trav., art. R. 241-5

⁷³⁸ C. trav., art. R. 241-3

⁷³⁹ C. trav., art. R. 241-26

⁷⁴⁰ C. trav., art. R. 241-33

consultative aux réunions du comité où il est discuté des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service médical ou des questions de sécurité et d'hygiène industrielles⁷⁴¹;

- la nomination du médecin du travail ne peut intervenir qu'avec l'accord du comité d'entreprise, sauf recours à l'inspecteur du travail⁷⁴².

Section 4

Service médical interétablissements

Un service interétablissements peut être mis en place entre plusieurs établissements d'une même entreprise qui, en raison des temps d'occupation du médecin du travail dans chacun d'eux, ne sont pas tenus séparément d'avoir un service autonome d'établissement.

Le service médical interétablissement d'une entreprise est administré par l'employeur, sous la surveillance du comité central d'entreprise et des comités d'établissement concernés⁷⁴³. L'employeur communique pour cela à chacun des comités d'établissement concernés les informations du service médical dans l'établissement.

Chaque comité d'établissement a des attributions identiques à celles du comité d'entreprise dans l'organisation et le fonctionnement du service médical dans l'établissement.

Le comité central d'entreprise présente ses observations sur le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement, à la gestion financière du service médical interétablissements de l'entreprise et sur les rapports d'activité des médecins du travail⁷⁴⁴.

Remarques

Les services interétablissements d'entreprise doivent comme tout service de santé au travail autonome faire l'objet d'un agrément préalable⁷⁴⁵.

⁷⁴¹ C. trav., art. R. 241-27

⁷⁴² C. trav., art. R. 241-31

⁷⁴³ C. trav., art. R. 241-5

⁷⁴⁴ C. trav., art. R. 241-5

⁷⁴⁵ C. trav., art. R. 241-4

Chapitre 4

Service médical interentreprises

Section 1

Structure juridique

Le service médical du travail interentreprises est constitué sous la forme d'un organisme à but non lucratif, doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière⁷⁴⁶.

Il a pour unique objet la pratique de la médecine du travail.

En pratique, il s'agit d'associations issues de la loi de 1901 constituées entre employeurs. Comme dans toute association de la loi de 1901, les règles d'adhésion et de fonctionnement sont fixées dans les statuts. Il peut également s'agir de groupements d'intérêts économiques.

Les litiges qui l'opposent aux entreprises adhérentes sont de la compétence des tribunaux judiciaires⁷⁴⁷.

Remarques

Quoique gérés par des associations à but non lucratif, il faut considérer que les bénéficiaires du service médical interentreprises du travail se rattachent à la catégorie des bénéficiaires industriels et commerciaux⁷⁴⁸.

Section 2

Gestion du service interentreprises

Sauf dans le cas où il est administré paritairement au titre d'accord entre les groupements d'employeurs et des organisations syndicales représentatives au plan national, le service de santé au travail interentreprises est géré par une association d'employeurs.

Un conseil d'administration au sein duquel est désigné un président représente l'association.

Un règlement intérieur est soumis à l'approbation des employeurs adhérents, règlement qui doit notamment fixer les différentes modalités financières telles que le coût des examens médicaux.

⁷⁴⁶ C. trav., art. R. 241-12

⁷⁴⁷ T. confl., 24 févr. 1992, no 2686, RJS 6/92, no 747

⁷⁴⁸ CE, 18 févr. 2002, no 220264

Le président du service interentreprises administre le service. Il est responsable de son organisation et de son fonctionnement. Il est soumis aux mêmes obligations et supporte la même responsabilité, civile ou pénale, que les chefs d'entreprise dirigeant les services médicaux d'entreprise.

Chaque année, lors de l'assemblée générale statutaire, le conseil d'administration présente aux employeurs adhérents son rapport d'activités pour l'exercice écoulé.

Dès lors que le conseil d'administration statue sur une question relative au fonctionnement ou à l'organisation du service de santé, les médecins du travail peuvent assister avec voix consultative à cette réunion. Néanmoins, si le nombre des médecins du travail est supérieur à quatre, ils seront représentés par des délégués élus⁷⁴⁹.

Des membres salariés de la commission de contrôle participent, avec voix délibérative, au conseil d'administration des services interentreprises de santé au travail à raison d'un tiers des sièges du conseil⁷⁵⁰.

Un compte rendu de chaque réunion du conseil d'administration est adressé au directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il faut savoir que dans les services de santé au travail interentreprises, les fonctions de médecin du travail sont exclusives des responsabilités de gestion au sein d'un même service⁷⁵¹.

Section 3

Consultation du comité d'entreprise sur l'adhésion à un service interentreprises

L'adhésion à un service médical interentreprises est décidée par le chef d'entreprise ou d'établissement, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel. La non-consultation préalable du comité, quant à l'adhésion ou la résiliation de l'adhésion, constitue le délit pénal d'entrave au bon fonctionnement de cette institution représentative du personnel⁷⁵².

⁷⁴⁹ C. trav., art. R. 241-27

⁷⁵⁰ C. trav., art. R. 241-12-II issu du décret no 2004-760 du 28 juillet 2004

⁷⁵¹ C. trav., art. R. 241-12-1

⁷⁵² Cass. crim., 4 janv. 1979, no 77-93.761, Bull. crim., no 6 ; Cass. crim., 9 nov. 1982, no 82-90.163, Bull. crim., no 250

Section 4

Document d'adhésion au service de santé au travail

Dans les entreprises et établissements de 50 salariés et plus, et dans les entreprises et établissements de moins de 50 salariés où existe un CHSCT, les modalités d'application de la réglementation relative à la médecine du travail font l'objet d'un document signé par l'employeur et le président du service interentreprises⁷⁵³.

Ce document est établi après avis du médecin du travail appelé à intervenir dans l'entreprise ; il est ensuite soumis au comité d'entreprise ou d'établissement et, à défaut, aux délégués du personnel.

Les indications devant y figurer portent sur :

- les lieux où s'exerce la surveillance clinique des salariés ;
- le personnel du service médical ;
- le nombre et la catégorie des salariés à surveiller ;
- les risques professionnels encourus ;
- les réunions du CHSCT ;
- le temps dont dispose le médecin du travail pour remplir ses fonctions⁷⁵⁴.

Il indique également les dispositions essentielles du plan d'activité en milieu de travail établi par les médecins du travail. Ce plan porte sur les risques, les postes et les conditions de travail. Il prévoit notamment les études à entreprendre ainsi que le nombre et la fréquence des visites que le médecin doit faire sur les lieux du travail (nombre et fréquence sont fixés au minimum ; le médecin peut en faire plus).

En cas de contestation sur le nombre et la catégorie des salariés à surveiller ou sur les risques professionnels, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail qui dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître ses observations ; ce délai est suspensif.

Ce document doit faire l'objet d'une mise à jour au moins une fois par an soumise, elle aussi, à consultation du CE.

Il est tenu à la disposition de l'inspection du travail et du médecin-inspecteur régional du travail.

On notera que dans les entreprises de moins de 50 salariés où un document d'adhésion n'est pas requis, il suffit que le chef d'entreprise informe

⁷⁵³ C. trav., art. R. 241-25

⁷⁵⁴ Arr. min. 1er avr. 1989, JO 19 avr., p. 5024

chaque année le président du service de santé au travail, après avis du médecin du travail.

Remarques

Sauf avis contraire du directeur régional du travail et de la main d'oeuvre, un service interentreprises ne peut s'opposer à l'adhésion d'une entreprise relevant de sa compétence⁷⁵⁵.

Section 5

Rupture d'adhésion

La cessation de l'adhésion à un service médical interentreprises est décidée par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel. En cas d'opposition motivée des représentants du personnel, la décision de l'employeur est subordonnée à l'autorisation du directeur régional du travail, qui se prononce après avis du médecin-inspecteur régional du travail.

La demande d'autorisation précise les motifs de l'employeur. Elle est accompagnée du procès-verbal de la réunion des représentants du personnel. L'autorisation est réputée acquise si aucune réponse n'a été notifiée à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande. En cas d'autorisation implicite, due au silence de l'administration, les motifs doivent être fournis, sur demande, dans le délai d'un mois⁷⁵⁶.

Section 6

Gestion paritaire du service interentreprises

Par accord entre les groupements d'employeurs et les organisations syndicales représentatives au plan national intéressées, la gestion du service interentreprises peut être confiée à un conseil d'administration paritaire, composé d'autant de représentants des employeurs que de représentants des salariés surveillés. Ce conseil d'administration paritaire nomme le président du service, contrôle sa gestion, notamment lors de l'examen de son rapport annuel. La gestion paritaire dispense de la création d'un organisme de contrôle, comité interentreprises ou, à défaut, commission de contrôle⁷⁵⁷.

⁷⁵⁵ C. trav., art. R. 241-24

⁷⁵⁶ C. trav., art. R. 241-10-1

⁷⁵⁷ C. trav., art. R. 241-14

Section 7

Organisation en secteurs médicaux

Le service interentreprises est organisé en secteurs médicaux, soit géographiques et professionnels, soit géographiques et interprofessionnels qui doivent faire l'objet d'un agrément donné pour cinq ans⁷⁵⁸.

Le chef d'entreprise a le choix entre les services médicaux interentreprises compétents pour sa branche d'activité dans le secteur géographique où il se trouve. Il peut en obtenir la liste auprès de l'inspection du travail ou auprès de la direction régionale du travail.

Chaque secteur doit comporter au moins un centre médical fixe⁷⁵⁹.

Le nombre de médecins du travail affectés à un secteur médical ne peut être supérieur à celui correspondant à l'emploi de six médecins du travail à temps complet, sans que leur nombre puisse excéder huit, sauf dérogation exceptionnelle accordée par le directeur régional du travail après avis du médecin-inspecteur régional du travail.

Chaque médecin doit, en outre, être affecté à un groupe d'entreprises déterminées⁷⁶⁰.

Remarques

Le secteur médical réservé aux travailleurs temporaires n'est pas soumis à l'obligation de créer au moins un centre médical fixe. Ce secteur médical peut être rattaché au centre d'un autre secteur du même service⁷⁶¹.

L'affectation d'un médecin du travail au secteur médical réservé aux travailleurs temporaires ne peut être faite à titre exclusif, sauf dérogation accordée par le directeur régional du travail, après avis du médecin-inspecteur régional du travail, lorsque les caractéristiques particulières du secteur médical l'exigent⁷⁶².

Section 8

Approbation et agrément du service interentreprises

Les décisions fixant ou modifiant la compétence géographique ou professionnelle du service de santé au travail, prises par le conseil d'administration ou

⁷⁵⁸ C. trav., art. R. 241-13

⁷⁵⁹ C. trav., art. R. 241-13

⁷⁶⁰ C. trav., art. R. 241-28

⁷⁶¹ C. trav., art. R. 243-5

⁷⁶² C. trav., art. R. 243-6

le président, après consultation de l'organisme de contrôle et éventuellement des commissions consultatives de secteur, doivent, avant d'être mises en application, être approuvées par le directeur régional du travail, après avis du médecin-inspecteur régional du travail.

Chaque secteur médical doit faire l'objet d'un agrément du directeur régional du travail, après avis du médecin-inspecteur régional du travail, par période de cinq années, la procédure est renouvelable⁷⁶³.

Les demandes d'approbation, d'agrément ou de renouvellement d'agrément sont accompagnées d'un dossier dont les éléments sont fixés par arrêté ministériel. L'agrément est notamment subordonné à l'engagement de participer au fichier commun prévu à l'article R. 243-13 du Code du travail⁷⁶⁴.

Lorsque le directeur régional du travail constate que les conditions de fonctionnement du secteur médical ne satisfont pas aux obligations prescrites, il peut, après avis du médecin inspecteur régional du travail, et sous réserve d'un engagement précis et daté de mise en conformité de la part du service de santé au travail, mettre fin à l'agrément précédemment accordé et délivrer un agrément pour une durée maximale d'un an, non renouvelable. Si, à l'issue de cette période, le service de santé au travail satisfait à ces obligations, l'agrément lui est accordé pour cinq ans⁷⁶⁵.

Les approbations et agréments ne peuvent être refusés que par une décision motivée. Ce refus peut se fonder sur les besoins en médecin du travail ou encore sur la non-conformité aux dispositions législatives et réglementaires applicables en médecine du travail⁷⁶⁶. Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur une demande d'approbation d'agrément ou de renouvellement d'agrément vaut décision de rejet.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre du travail saisi d'un recours hiérarchique vaut également décision de rejet.

Les services interentreprises sont tenus de faire connaître au directeur régional du travail et au médecin inspecteur régional du travail, tout changement intervenu dans leur administration ou direction, toute modification apportée à leurs statuts

et règlement intérieur, dans un délai de trois mois⁷⁶⁷.

Section 9 Commission consultative paritaire

Une commission consultative paritaire de secteur peut être créée pour chaque secteur d'activité. Il s'agit d'un organisme facultatif qui peut être institué à la diligence du président du service médical⁷⁶⁸.

Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national. La répartition des sièges entre les représentants du personnel fait l'objet d'un accord entre le président du service médical et les organisations syndicales représentatives au plan national intéressés⁷⁶⁹.

Le mandat est de 3 ans ; il est renouvelable⁷⁷⁰.

La commission est présidée par le président du service médical interentreprises ou son représentant ; elle se réunit au moins une fois par an⁷⁷¹.

L'ordre du jour est arrêté par le président du service médical. Le médecin du travail ou les délégués des médecins du travail assistent aux réunions lorsque l'ordre du jour porte sur l'organisation et le fonctionnement du service médical et les missions des médecins⁷⁷².

La commission consultative de secteur est consultée sur l'organisation du secteur médical⁷⁷³. Elle se prononce sur le rapport annuel relatif au fonctionnement du secteur médical et sur le rapport annuel d'activité du ou des médecins du travail⁷⁷⁴.

Elle est informée notamment des observations formulées et des mises en demeure notifiées par l'inspection du travail relatives à la médecine du travail ainsi que des observations d'ordre technique faites par l'inspection médicale du travail⁷⁷⁵.

Le procès-verbal de chaque réunion est transmis au directeur régional du travail et au médecin-

⁷⁶³ C. trav., art. R. 241-21

⁷⁶⁴ C. trav., art. R. 243-3 ; C. trav., art. R. 243-4

⁷⁶⁵ C. trav., art. R. 241-21, al. 4 issu du décret no 2004-760 du 28 juillet 2004

⁷⁶⁶ C. trav., art. R. 241-21

⁷⁶⁷ C. trav., art. R. 241-22

⁷⁶⁸ C. trav., art. R. 241-17

⁷⁶⁹ C. trav., art. R. 241-17

⁷⁷⁰ C. trav., art. R. 241-20

⁷⁷¹ C. trav., art. R. 241-19

⁷⁷² C. trav., art. R. 241-27

⁷⁷³ C. trav., art. R. 241-18

⁷⁷⁴ C. trav., art. R. 241-33

⁷⁷⁵ C. trav., art. R. 241-18

inspecteur régional du travail dans le mois qui suit la réunion⁷⁷⁶.

Section 10

Contrôle du comité interentreprises

Sauf dans le cas où il est administré paritairement, l'organisation et la gestion du service de santé au travail interentreprises sont placées sous la surveillance du comité interentreprises ou d'une commission de contrôle.

§1 : Organisation du comité interentreprises

La gestion des services interentreprises peut être placée sous la surveillance d'une commission de contrôle. En effet, en vertu de l'article R. 432-8 du Code du travail, lorsque plusieurs entreprises possèdent ou envisagent de créer certaines institutions sociales communes (dont font partie les services de santé au travail), les comités d'entreprises intéressés doivent constituer un comité interentreprises investi des mêmes attributions que les comités eux-mêmes dans la mesure nécessaire à l'organisation et au fonctionnement de ces institutions.

a. Composition

Le comité comprend :
un représentant des chefs d'entreprise désigné par eux, président, assisté d'un ou deux suppléants ;
des représentants des salariés de chaque comité, à raison de deux délégués par comité, sans que leur nombre total puisse excéder douze, sauf accord contraire avec les organisations syndicales intéressées ou, à défaut d'accord, sauf dérogations expresse accordées par l'inspecteur du travail.

b. Mise en place

Les représentants sont choisis de façon à assurer, autant que possible, la représentation des diverses catégories de personnel.

Si une entreprise ne possède pas de comité, ses délégués du personnel peuvent désigner un représentant au sein du comité interentreprises, sans que le nombre total de représentants ainsi désignés puisse excéder le quart des représentants désignés par les comités.

Si dans cette limite, le nombre des entreprises intéressées ne permet pas d'assurer au personnel de

chacune d'elles une représentation distincte, un seul délégué peut représenter les salariés de plusieurs d'entre elles, l'attribution des sièges étant effectuée par un accord entre l'ensemble des délégués des organisations syndicales.

Dans les deux cas, si l'accord est impossible, l'inspecteur du travail décide de la répartition des sièges entre les représentants des salariés des entreprises intéressées⁷⁷⁷.

Les membres du comité interentreprises sont désignés pour la durée de leur mandat électif. Ils sont révocables dans les mêmes conditions que les membres élus du comité d'entreprise. Ils disposent pour l'exercice de leurs fonctions d'un crédit de vingt heures par mois, payé comme temps de travail par leur employeur. Le temps passé aux séances du comité est payé comme temps de travail⁷⁷⁸.

c. Fonctionnement

Le comité interentreprises jouit de la personnalité civile dans la mesure nécessaire à son objet. Le comité interentreprises fonctionne dans les mêmes conditions qu'un comité d'entreprise, les dépenses nécessaires à son fonctionnement étant supportées par les entreprises proportionnellement au nombre de salariés qu'elles occupent⁷⁷⁹.

De plus, l'article R. 432-10 du Code du travail rend applicables certaines dispositions, prévues pour le fonctionnement du comité d'entreprise, au comité interentreprises.

De la sorte :

- les membres du comité interentreprises exercent leurs fonctions dans les locaux et avec le matériel et le personnel de l'un ou de plusieurs des comités d'entreprise qui y sont représentés ;
- le comité interentreprises se réunit au moins une fois par mois sur convocation de son président⁷⁸⁰; il peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres ;
- l'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise-président et le secrétaire élu par le comité⁷⁸¹;
- les résolutions sont prises à la majorité des présents ; le secrétaire consigne dans des procès-verbaux les délibérations du comité, les communique au président et

⁷⁷⁷ C. trav., art. R. 432-8

⁷⁷⁸ C. trav., art. L. 433-12 ; C. trav., art. L. 434-1 ; C. trav., art. R. 432-11

⁷⁷⁹ C. trav., art. R. 432-9

⁷⁸⁰ C. trav., art. L. 434-3

⁷⁸¹ C. trav., art. L. 434-2

⁷⁷⁶ C. trav., art. R. 241-19

aux membres du comité. A la réunion suivant la communication du procès-verbal, le président doit faire connaître la décision motivée relative aux propositions qui lui ont été soumises. Ses déclarations sont consignées dans le procès-verbal⁷⁸² ;

- les délibérations doivent être transmises à la direction départementale du travail⁷⁸³.

§2 : Organisation de la commission de contrôle

La gestion des services interentreprises peut être placée, comme nous l'avons vu, sous la surveillance d'une commission de contrôle.

a. Composition

La commission de contrôle comprend, outre son président, 9 membres au moins et 21 membres au plus.

Elle est composée :

- pour un tiers, de représentants des employeurs ;
- pour deux tiers, de représentants des salariés des entreprises adhérentes au service de santé au travail⁷⁸⁴.

Il faut savoir que les représentants des salariés ne bénéficient pas d'un statut protecteur pour cette fonction représentative.

b. Mise en place

Elle est constituée à la diligence du président du service de santé au travail.

Les représentants des salariés sont désignés, parmi les salariés des entreprises adhérentes, par les organisations syndicales les plus représentatives au plan national.

La répartition des sièges fait l'objet d'un accord entre le président du service médical et les organisations syndicales les plus représentatives intéressées⁷⁸⁵.

Les représentants des salariés désignent le secrétaire parmi eux.

La durée du mandat est de 3 ans renouvelables⁷⁸⁶.

Lorsque la commission de contrôle n'a pas été constituée ou renouvelée par défaut de candidatures, un procès-verbal doit être établi par le président du service de santé au travail. Celui-ci l'affiche dans le service de santé au travail et le transmet dans les quinze jours au directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

La composition de la commission de contrôle ainsi que toute modification intervenant dans cette composition sont communiquées, dans le délai d'un mois, au directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

c. Formation des membres de la commission

Les membres de la commission de contrôle doivent bénéficier, dans les trois mois qui suivent leur nomination, de la formation nécessaire à l'exercice de leur mandat. Cette formation est à la charge du service de santé au travail.

En cas de renouvellement de leur mandat et lorsqu'ils ont exercé leurs fonctions pendant trois ans, consécutifs ou non, les membres de la commission de contrôle bénéficient, dans les mêmes conditions, d'un stage de perfectionnement et d'actualisation de leurs connaissances.

Le contenu et les conditions d'organisation de ces formations peuvent être précisés par accord collectif de branche.

d. Fonctionnement

La commission est présidée par le président du service de santé au travail ou son représentant dûment mandaté.

La commission se réunit trois fois par an ; elle peut se réunir de manière exceptionnelle à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour des réunions est arrêté par le président du service de santé au travail et le secrétaire de la commission de contrôle. Il est transmis aux membres de la commission, au moins 15 jours à l'avance⁷⁸⁷. Il est également communiqué, dans les mêmes conditions, à l'inspecteur du travail et au directeur régional du

⁷⁸² C. trav., art. L. 434-3 ; C. trav., art. L. 434-4 ; C. trav., art. L. 434-9 ; C. trav., art. R. 432-10 ; C. trav., art. R. 434-1

⁷⁸³ C. trav., art. L. 434-9

⁷⁸⁴ C. trav., art. R. 241-15

⁷⁸⁵ C. trav., art. R. 241-15

⁷⁸⁶ C. trav., art. R. 241-20

⁷⁸⁷ C. trav., art. R. 241-16

travail, de l'emploi et de la formation professionnelle⁷⁸⁸.

Il faut savoir que le président ne participe pas au vote lorsqu'il consulte la commission en application des dispositions de l'article R. 241-14 du Code du travail (qui énumère les questions sur lesquelles la commission doit formuler un avis).

Le procès-verbal des réunions, cosigné par le président et le secrétaire de la commission de contrôle, est transmis au directeur régional du travail et au médecin-inspecteur régional du travail dans le mois qui suit la réunion.

Les membres salariés des commissions sont indemnisés intégralement par leur employeur des pertes de salaires résultant de l'exercice de leur mandat, y compris du temps de déplacement, ainsi que des frais de transport.

Le service médical interentreprises rembourse à l'employeur les frais ainsi engagés⁷⁸⁹.

Section 11

Objet du contrôle

Le comité interentreprises ou la commission de contrôle est consulté en temps utile sur l'organisation et le fonctionnement du service médical. A ce titre, ceux-ci reçoivent certaines informations ; leur avis est sollicité et ils peuvent émettre des propositions⁷⁹⁰.

§1 : Information

Le comité ou la commission est informé :

- de l'activité des commissions consultatives des secteurs médicaux ;
- des observations formulées et des mises en demeure notifiées par le service de l'inspection du travail, relatives à la médecine du travail ainsi que des observations d'ordre technique faites par l'inspection médicale du travail et des mesures prises pour s'y conformer ;
- des suites données à ses suggestions ;
- des plans d'activité en milieu de travail établis par les médecins du travail et des avis auquel il donne lieu ;
- de la mise en oeuvre des dispositions conventionnelles relatives à l'activité et aux missions des services de santé au

travail dont relèvent une ou plusieurs entreprises adhérentes au service ;

- de tout changement d'affectation à un médecin d'entreprise ou d'un établissement de plus de cinquante salariés⁷⁹¹.

§2 : Consultation

Le comité ou la commission donne son avis sur :

- l'état prévisionnel des recettes et des dépenses ainsi que sur l'exécution du budget du service médical ;
- la modification de la compétence géographique ou professionnelle du service de santé au travail ;
- les créations et suppressions d'emplois de médecins du travail ;
- les créations, suppressions ou modifications de secteurs médicaux ;
- les recrutements de médecins du travail à durée déterminée ;
- les recrutements et licenciements des personnes employées en qualité d'intervenant en prévision des risques professionnels dans le cadre de l'article R. 241-1-3 du Code du travail.

On notera que ces deux derniers cas ont été ajoutés par le décret no 2004-760 du 28 juillet 2004⁷⁹².

§3 : Propositions

Le comité ou la commission peut faire des propositions pour l'organisation, le fonctionnement, l'équipement et le budget du service de santé au travail interentreprises, notamment en ce qui concerne le financement des examens médicaux complémentaires prescrits par les médecins du travail⁷⁹³.

§4 : Approbation

Le comité interentreprises ou la commission de contrôle se prononce sur le rapport annuel de l'employeur relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service médical⁷⁹⁴ et sur le rapport d'activité de chaque médecin du travail⁷⁹⁵.

Observations

En mai 2001, la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ile-de-France publiait une étude sur le fonctionnement des

⁷⁸⁸ C. trav., art. R. 241-16 issu du décret no 2004-760 du 28 juillet 2004

⁷⁸⁹ C. trav., art. R. 241-20

⁷⁹⁰ C. trav., art. R. 241-14

⁷⁹¹ C. trav., art. R. 241-14

⁷⁹² C. trav., art. R. 241-14 nouveaux

⁷⁹³ C. trav., art. R. 241-14

⁷⁹⁴ C. trav., art. R. 241-14

⁷⁹⁵ C. trav., art. R. 241-33

commissions de contrôle des services interentreprises de médecine du travail. Outre la difficulté à constituer lesdites commissions, certains services en étant même dépourvus, il est constaté une surreprésentation des employeurs par rapport au collège des salariés. En revanche, le fait d'avoir des membres désignés par les syndicats semble être une condition favorable au bon fonctionnement d'une commission en garantissant une plus grande indépendance de ses membres et une meilleure assiduité aux réunions. Il semble également que l'absence de statut protecteur relatif au mandat constitue un frein important à la participation des salariés. Enfin, les organisations syndicales paraissent assez éloignées de la réalité des commissions préférant se mobiliser au sein des CHSCT et du comité d'entreprise.

Chapitre 5

Organisation matérielle des services de santé au travail

L'organisation matérielle des services de médecine du travail fait l'objet de quelques dispositions du Code du travail, mais surtout les caractéristiques auxquelles doivent répondre les locaux médicaux fixes ou mobiles et leurs équipements sont définies par l'arrêté ministériel du 12 janvier 1984, concernant les locaux et l'équipement des services médicaux du travail, en fonction de l'importance du service médical.

Section 1

Les locaux

§1 : Examens médicaux réalisés dans l'entreprise (que le service soit autonome ou non)

Dans les établissements industriels de plus de 200 salariés ainsi que dans les autres établissements de plus de 500 salariés, les examens cliniques sont effectués dans l'établissement⁷⁹⁶. Des locaux médicaux doivent donc y être aménagés, même si le calcul du temps médical permet l'adhésion à un service interentreprises. Dans cette hypothèse, le médecin du travail relevant de ce service interentreprises vient dans l'établissement pour y pratiquer les examens médicaux.

Pour les effectifs inférieurs à 500 salariés, les locaux médicaux sont constitués :

- de deux pièces contiguës comprenant un cabinet médical et une salle de soins et d'examens complémentaires ;
- d'installations sanitaires et d'une salle d'attente à proximité.

Pour les effectifs supérieurs à 500 salariés et jusqu'à nécessité d'un médecin à temps complet, les locaux médicaux sont constitués :

- de trois pièces contiguës comprenant un cabinet médical, une salle de soins et une salle d'examens complémentaires ;
- d'installations sanitaires et d'une salle d'attente à proximité.

Quand les effectifs requièrent la création d'un service médical autonome, les locaux médicaux sont constitués :

- d'un cabinet médical équipé d'une ligne de téléphone par médecin à temps complet ;
- d'une salle de soins ;
- d'une salle d'investigations complémentaires ;
- d'installations sanitaires et d'une salle d'attente à proximité.

Dans les établissements de plus de 1 000 salariés, une salle de repos doit être prévue pour un blessé, contiguë aux locaux médicaux.

§2 : Examens médicaux effectués dans un centre organisé par un service interentreprises

Les locaux médicaux du ou des centres fixes d'un service interentreprises doivent comporter :

- un cabinet médical équipé d'une ligne de téléphone ;
- une salle d'investigations complémentaires ;
- un secrétariat ;
- des installations sanitaires ;
- une salle d'attente.

§3 : Centres mobiles

Les centres mobiles de médecine du travail sont obligatoirement rattachés à un centre fixe. Les normes minimales à respecter sont les suivantes :

- un sas d'entrée ;
- un compartiment d'examens biométriques et un secrétariat médical ;
- un cabinet médical muni dans la mesure du possible d'une porte de sortie indépendante et ouvrant sur l'extérieur et d'un téléphone.

⁷⁹⁶ C. trav., art. R. 241-54

§4 : Isolation phonique

Un soin particulier doit être porté à l'isolation phonique de l'ensemble de ces locaux médicaux afin de respecter l'obligation de secret médical.

Or, la pratique montre trop souvent une mauvaise isolation phonique des locaux médicaux, qui traduisent une prise en compte insuffisante, notamment par les architectes, de la nécessaire confidentialité de l'entretien médical.

Section 2 Organisation en personnel médical

§1 : Champ d'activité du médecin du travail

Dans les services de santé au travail interentreprises, le groupe d'entreprises ou d'établissements confié à chaque médecin du travail, après prise en compte du temps consacré à l'action en milieu de travail (1/3 de son temps soit 150 demi-journées de travail effectif par an, réparties mensuellement, pour un médecin à temps plein) est déterminé par :

- un nombre maximal d'entreprises ou d'établissements attribués ;
- un effectif maximal de salariés placés sous surveillance médicale, dont le nombre est pondéré par un coefficient représentant la périodicité des examens médicaux telle que définie aux articles R. 241-49 et R. 241-50 du Code du travail⁷⁹⁷ ;
- un nombre maximal annuel d'examens médicaux.

Pour un médecin du travail à plein temps, le nombre maximal d'entreprises ou d'établissements attribués est fixé à 450, le nombre maximal annuel d'examens médicaux à 3 200 et l'effectif maximal de salariés placés sous surveillance médicale à 3 300. Ces plafonds, appliqués à un médecin du travail à temps partiel, sont calculés au prorata de son temps de travail.

Dans les services de santé au travail d'entreprise ou d'établissement, le secteur d'entreprise confié à chaque médecin du travail, est déterminé en fonction d'un effectif de salariés suivis, dans les conditions définies ci-dessus⁷⁹⁸.

Pour l'application de ces dispositions, chaque salarié lié par un contrat de travail temporaire est

⁷⁹⁷ C. trav., art. R. 241-49 ; C. trav., art. R. 241-50

⁷⁹⁸ C. trav., art. R. 241-31

compté pour une unité dans l'effectif de l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie, dès sa première mise à disposition dans l'entreprise utilisatrice, quels que soient le nombre et la durée des missions effectuées dans l'année⁷⁹⁹.

§2 : Effectif de personnel infirmier

L'effectif dépend, d'une part, de l'effectif salarié et, d'autre part, de la nature industrielle ou non de l'activité⁸⁰⁰.

Dans les entreprises et établissements non industriels, une infirmière ou un infirmier est prévu pour un effectif de 500 à 1 000 salariés.

Au-dessus de 1 000 salariés, une infirmière ou un infirmier supplémentaire doit être recruté par tranche de 1 000 salariés.

Dans les entreprises et établissements industriels, une infirmière ou un infirmier est prévu pour un effectif de 200 salariés à 800 salariés.

Au-dessus de 800 salariés, une infirmière ou un infirmier supplémentaire est recruté par tranche de 600 salariés.

Dans les entreprises agricoles dont la nature d'activité est assimilable à une activité industrielle (transformation de produits agricoles par exemple), l'effectif infirmier est de 1 personne à mi-temps entre 200 et 500 salariés, 1 personne à temps complet entre 500 et 800, et au-delà une personne à mi-temps par tranche de 300⁸⁰¹. Le décompte se fait par établissement, pour les établissements dépassant 200 salariés, et en regroupant les effectifs des établissements plus petits.

Dans les entreprises et établissements industriels de moins de 200 salariés et dans les autres entreprises et établissements de moins de 500 salariés, une infirmière ou un infirmier est recruté si le médecin du travail et le comité d'entreprise en font la demande.

En cas de contestation de l'employeur, l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur régional du travail (MIRT), décide du recrutement ou non d'une infirmière ou d'un infirmier.

⁷⁹⁹ C. trav., art. R. 243-7 modifié

⁸⁰⁰ C. trav., art. R. 241-35

⁸⁰¹ D. no 82-397, 11 mai 1982, art. 17, modifié, relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail en agriculture

§3 : Rôle du personnel infirmier

Recruté avec l'accord du médecin du travail, il assiste celui-ci dans l'ensemble de ses activités⁸⁰². Il assure notamment l'accueil des travailleurs, les examens des fonctions sensorielles, biométriques, les tests de laboratoires simples, la tenue du registre d'infirmier, quelquefois les tâches de secrétariat médical, lorsque la taille de l'établissement ne justifie pas l'attribution d'un secrétariat médical.

Le personnel infirmier est associé à l'éducation sanitaire des travailleurs ainsi qu'à la formation à la sécurité et à la remise à niveau des secouristes.

En l'absence du médecin, il pratique les premiers soins et oriente les blessés.

§4 : Secrétariat médical

Dans les services médicaux interentreprises, un ou une secrétaire médical doit assister chaque médecin dans l'ensemble de ses activités. Son recrutement se fait avec l'accord de celui-ci⁸⁰³.

La participation des secrétaires à l'ensemble des activités du médecin concerne notamment l'activité en milieu de travail. Une formation en ergonomie, en métrologie est hautement souhaitable pour le personnel de secrétariat qui peut alors seconder plus efficacement le médecin.

Il est à noter que l'absence d'affectation individualisée d'une secrétaire à un médecin peut limiter l'efficacité du service médical et augmenter la charge de travail administratif du médecin, notamment depuis l'instauration de la déclaration unique d'embauche.

§5 : Secouristes

Dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux, sur chaque chantier occupant plus de 20 personnes pendant plus de 15 jours, un membre du personnel doit avoir reçu la formation le mettant à même de donner les premiers secours en cas d'urgence⁸⁰⁴.

Certains services médicaux interentreprises proposent aux entreprises adhérentes une formation de sauveteur secouriste du travail.

§6 : Service de garde

Lorsque l'activité d'une entreprise ou d'un établissement comporte un travail de jour et de nuit et en l'absence d'infirmiers, ou lorsque leur nombre ne permet pas d'assurer une présence permanente de ce personnel, l'employeur prend, après avis du médecin du travail, les dispositions nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades.

Ces dispositions sont consignées dans un document tenu à la disposition de l'inspecteur du travail⁸⁰⁵.

Chapitre 6

Rapport annuel et financier du service de santé au travail

L'employeur ou le président des services médicaux interentreprises doit établir un rapport annuel sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service. Ce rapport est distinct du rapport annuel du médecin du travail.

Ce document va permettre aux acteurs de prévention de prendre connaissance de certaines données médicales générales et de l'organisation du service. A partir de ces indications, il est possible notamment de constater les changements intervenus soit dans le nombre ou dans le type d'exams prescrits. Ainsi, par exemple, en relation avec le corps médical, les élus du comité d'entreprise peuvent transmettre des informations précises au CHSCT lui permettant d'orienter au mieux sa réflexion sur les conditions de travail.

Section 1

Auteurs et destinataires du rapport

Tous les ans, dans un délai de quatre mois après l'expiration de l'année écoulée, c'est-à-dire en avril au plus tard, l'employeur ou dans le cas d'un service de santé au travail interentreprises, le président du service doit établir ce rapport relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de santé au travail⁸⁰⁶.

L'employeur doit présenter ce rapport soit aux comités d'entreprise, soit aux comités d'établissement.

⁸⁰² C. trav., art. R. 241-36

⁸⁰³ C. trav., art. R. 241-38

⁸⁰⁴ C. trav., art. R. 241-39

⁸⁰⁵ C. trav., art. R. 241-40

⁸⁰⁶ C. trav., art. R. 241-3 ; C. trav., art. R. 241-5 ; C. trav., art. R. 241-26

Section 2

Contenu

Le contenu du rapport annuel est déterminé par un arrêté interministériel du 9 décembre 1971⁸⁰⁷ fixant les modèles de rapport annuel sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière des services médicaux du travail. Outre les caractéristiques du service et ses conditions d'organisation et de fonctionnement, le rapport annuel doit faire apparaître les dépenses annuelles de frais de fonctionnement, et tout particulièrement le montant de la charge entraînée par les examens complémentaires.

Le coût annuel du service médical par salarié est également indiqué et doit permettre une évaluation par les services du ministère du Travail du prix de revient annuel de la médecine du travail.

Section 3

Rapport comptable

Depuis le décret no 2004-760 du 28 juillet 2004, un rapport comptable certifié par un commissaire aux comptes doit être versé en complément du rapport annuel du service de santé au travail interentreprises. Ce rapport comptable doit être fourni au plus tard avant la fin du premier semestre suivant l'exercice considéré⁸⁰⁸.

Le président du service interentreprises doit présenter quant à lui ce rapport à la commission de contrôle ou au comité interentreprises.

L'employeur ou le président du service interentreprises en adresse ensuite un exemplaire, accompagné des observations de l'organisme compétent, selon le cas, soit aux inspecteurs du travail, soit aux directeurs régionaux du travail et de l'emploi chargés du contrôle des services médicaux interentreprises, dans le délai d'un mois à compter de sa présentation devant l'organisme concerné. Il en adresse également dans les mêmes délais un exemplaire aux médecins-inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'oeuvre⁸⁰⁹.

⁸⁰⁷ JO 31 janv. 1972

⁸⁰⁸ C. trav., art. R. 241-26 modifié

⁸⁰⁹ C. trav., art. R. 241-26

Chapitre 7

Contrôle et suivi de l'administration du travail

Section 1

Instances administratives de contrôle

§1 : Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP)

L'agrément du service médical, son refus ou son retrait, l'approbation des secteurs géographiques, de la composition des commissions de contrôle sont de la compétence exclusive du DRTEFP, quelle que soit la forme du service (autonome ou interentreprises).

Les décisions du DRTEFP sont des décisions administratives soumises aux conditions de fond, de forme et aux voies de recours propres aux actes administratifs.

S'agissant des décisions de retrait ou de refus, elles font obligatoirement l'objet d'une décision préalable de mise en demeure, aux fins de mise en conformité dans un délai fixé par la mise en demeure, mais qui ne peut excéder 6 mois⁸¹⁰.

C'est également au DRTEFP que sont transmis les procès-verbaux des commissions de contrôle⁸¹¹ ainsi que les rapports annuels⁸¹².

Il est également destinataire des rapports annuels des médecins du travail.

§2 : Inspection médicale du travail

Ayant pour finalité une action permanente en vue de la protection de la santé des travailleurs sur le lieu de travail⁸¹³, l'inspection médicale du travail est constituée de médecins inspecteurs régionaux du travail (MIRT), sous l'autorité, pour les questions techniques, d'un chef du service de l'inspection médicale du travail placé au niveau national⁸¹⁴.

⁸¹⁰ C. trav., art. R. 241-9 ; C. trav., art. R. 241-23

⁸¹¹ C. trav., art. R. 241-16

⁸¹² C. trav., art. R. 241-26

⁸¹³ C. trav., art. L. 612-1

⁸¹⁴ D. no 94-1166, 28 déc. 1994, art. 5, relatif à l'organisation des services déconcentrés du ministère du Travail

Le MIRT est le conseiller technique du DRTEFP et de l'inspection du travail pour les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux ainsi qu'à la protection de la santé des travailleurs sur leur lieu de travail.

Ses missions sont commentées par la circulaire DRT no 96/6 du 17 avril 1996, relative au rôle et aux fonctions de l'inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre à l'échelon régional.

L'inspection médicale du travail est organisée sur un plan régional sauf en ce qui concerne l'inspection médicale du travail des transports qui est organisée au niveau national auprès du ministère des Transports.

Le MIRT est consulté par le DRTEFP préalablement à toute décision d'agrément, de refus ou de retrait d'agrément, d'approbation ou non des secteurs géographiques.

Il bénéficie d'un droit d'entrée et de visite des entreprises, comme les inspecteurs du travail⁸¹⁵.

Il a accès à l'ensemble des documents rendus obligatoires par le Code du travail en matière de médecine du travail (fiche d'entreprise, document d'adhésion, etc.), et peut effectuer des prélèvements aux fins d'analyse.

Il est destinataire des rapports annuels des médecins du travail et des rapports administratifs et financiers établis par les présidents de services.

§3 : Inspection du travail

a) Contrôle et sanctions

L'inspecteur du travail est chargé de veiller au respect de la réglementation du travail ; à ce titre, il s'assure de la bonne application des règles relatives à la médecine du travail et peut relever par procès-verbal les infractions constituées par le non-respect de ces dispositions.

Dans les services autonomes d'entreprises placées sous son contrôle, il reçoit les rapports annuels du ou des médecins du travail.

Une procédure préalable de mise en demeure de mettre fin aux irrégularités, assortie d'un délai minimal d'un mois, est prévue en cas d'infractions aux dispositions concernant :

- les conditions de qualification exigées des médecins et du personnel infirmier ;
- les modalités d'établissement du contrat de travail des médecins ;

⁸¹⁵ C. trav., art. L. 612-2

- l'obligation pour le médecin d'exercer personnellement ses fonctions ;
- le temps que celui-ci consacre à ses fonctions ;
- la présence dans l'établissement d'au moins une infirmière ou un infirmier pendant les heures normales de travail du personnel ;
- l'obligation de former des secouristes dans les ateliers où sont effectués des travaux dangereux ;
- l'organisation d'un service de garde de nuit dans les établissements travaillant de jour et de nuit ;
- l'installation matérielle du service médical⁸¹⁶.

b) Proposition de retrait d'agrément

L'inspecteur du travail peut adresser un rapport au DRTEFP sur les infractions constatées et qui pourraient justifier un retrait d'agrément⁸¹⁷.

c) Interventions en cas de désaccord

L'inspecteur du travail intervient en cas de contestation concernant la rédaction du document d'adhésion prévu à l'article R. 241-25 du Code du travail sur la répartition et le décompte des salariés déterminant le temps médical.

Enfin, saisi dans le cadre de l'article L. 241-10-1 du Code du travail, il décide, après avis du MIRT, de l'aptitude d'un salarié à tenir ou non un poste de travail.

Section 2

Instances d'orientation

§1 : Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels

Il s'agit d'un organe consultatif présidé par le ministre du Travail ou à défaut par le président de la section sociale du Conseil d'Etat. Son avis est recueilli préalablement à l'élaboration des règlements d'administration publique prévus à l'article L. 231-2 du Code du travail⁸¹⁸.

Il est composé de :

- 14 membres représentant les départements ministériels et organismes nationaux ;
- 10 représentants des salariés désignés sur proposition des

⁸¹⁶ C. trav., art. L. 241-10

⁸¹⁷ C. trav., art. R. 241-9

⁸¹⁸ C. trav., art. L. 231-3

- organisations syndicales représentatives ;
- 10 représentants des employeurs (9 représentants des entreprises privées, 1 représentant du secteur public) ;
- 15 personnes désignées en raison de leur compétence dont 5 spécialistes de médecine du travail.

- un tiers de personnes compétentes nommées par le préfet de région, notamment des médecins du travail en activité.

Au sein du Conseil supérieur des risques professionnels, 6 commissions spécialisées sont constituées dont une pour la médecine du travail. Le Conseil supérieur est consulté sur les projets de lois et de règlements relatifs aux risques professionnels, ainsi que sur le rapport annuel soumis au parlement sur la prévention des accidents du travail.

Il donne également un avis sur les orientations à donner aux organismes et institutions d'hygiène et de sécurité, et sur les conditions et modalités d'agrément des organismes techniques de contrôle.

Il suscite et favorise toute initiative de nature à améliorer la prévention des risques professionnels.

§2 : Commission régionale de médecine du travail

Cette commission est créée au niveau de chaque région⁸¹⁹ et est présidée par le DRTEFP sur délégation du préfet de région. Elle formule toutes propositions intéressant la médecine du travail (organisation, fonctionnement des services médicaux, coordination des actions en milieu de travail, etc.)

Chaque année, le DRTEFP remet au préfet de région un rapport établi en lien avec le MIRT sur l'état de la médecine du travail dans la région, rapport qui est ensuite soumis à l'avis de la Commission.

Son rôle est de définir les priorités en matière de santé au travail de la région en fonction des caractéristiques propres de l'activité économique de celle-ci et de faire un bilan chaque année de l'application de la médecine du travail au niveau régional.

Elle est composée de 15 personnes :

- un tiers nommé par les organisations patronales ;
- un tiers nommé par les syndicats de salariés ;

⁸¹⁹ Circ. DRT no 89/8, 20 avr. 1989

Partie 2 :

Statut du médecin du travail :

Chapitre 1

Le statut du médecin du travail

Section 1

Qualification professionnelle

Le médecin du travail doit être titulaire d'un doctorat d'Etat en médecine. Il doit en outre être autorisé à exercer en France et inscrit au tableau de l'ordre des médecins du département où il exerce. Par ailleurs, il doit être titulaire du certificat d'études spéciales (CES) de médecine du travail ou du diplôme d'études spécialisées (DES) de médecine du travail.

Le diplôme d'études spécialisées (DES) de médecine du travail est ouvert aux internes en médecine dans les conditions précisées par un arrêté du 24 mars 1988 modifié par un autre arrêté du 11 juin 1998. Un concours annuel spécifique pour l'obtention du DES est ouvert aux ressortissants français, communautaires et andorrans⁸²⁰.

En agriculture, le médecin du travail peut aussi être titulaire du diplôme délivré par l'institut de médecine agricole⁸²¹.

Le titre de médecin doit être enregistré à la préfecture ou à la sous-préfecture, ainsi qu'au greffe du tribunal d'instance du lieu d'exercice. Ce titre doit également être enregistré à l'inspection médicale du travail compétente, dans le mois de l'entrée en fonctions dans un service médical du travail.

Il faut savoir qu'il n'est pas rare en pratique que les médecins du travail commencent à exercer avant l'obtention de leur certificat d'études spécialisées (CES), notamment comme remplaçant d'un médecin du travail titularisé. Du fait de la pénurie de médecin du travail, ce contrat peut alors se prolonger en contrat à durée déterminée, dans l'attente de l'obtention du CES.

⁸²⁰ Arr. 7 juin 1996, JO 26 juill., mod. par Arr. 24 mars 1998

⁸²¹ D. no 82-397, 11 mai 1982, mod. relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail en agriculture

Pour pallier la pénurie inquiétante de médecins du travail (3 000 départs de médecins du travail sur 7 000 sont programmés dans les 10 ans à venir), plusieurs mesures gouvernementales ont été prises et ont modifié successivement l'article R. 241-39 du Code du travail :

- le décret no 96-188 du 12 mars 1996 a ouvert l'exercice de la médecine du travail aux médecins inscrits au tableau de l'ordre comme spécialistes en médecine du travail, dans les conditions prévues aux deuxième et quatrième alinéas de l'article 9 de la loi no 91-73 du 18 janvier 1991. Le conseil d'Etat a pu préciser que cette possibilité ne concerne que les médecins ayant obtenu leur doctorat en médecine avant l'entrée en vigueur de la loi no 82-1098 du 23 décembre 1982⁸²².
- le décret no 98-947 du 22 octobre 1998 a autorisé à titre exceptionnel les personnes titulaires d'un diplôme français d'Etat de doctorat en médecine ou d'un certificat ou autre titre mentionné à l'article L. 356-2 du Code de la santé publique, exerçant à la date de promulgation de la loi du 1er juillet 1998⁸²³ dans les services médicaux du travail ou dans les services de médecine de prévention du secteur public, à poursuivre leur exercice professionnel, à condition de suivre un enseignement théorique et de satisfaire à des épreuves de contrôle des connaissances, avant la fin de l'année universitaire 2000-2001
- la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002⁸²⁴, quant à elle, a mis en place deux dispositifs facilitant le recrutement des médecins du travail :
 - les médecins généralistes titulaires d'un diplôme en médecine ou d'un certificat mentionné à l'article L. 4131-1 du

⁸²² CE, 21 oct. 1998, no 179771, Syndicat national professionnel des médecins du travail

⁸²³ L. no 98-535, 1er juillet 1998, mod. par L. no 2000-321, 12 avr. 2000, art. 28, JO 2 juill. relatif relative au renforcement de la veille sanitaire et du contrôle sanitaire des produits destinés à l'homme

⁸²⁴ loi no 2002-73 du 17 janvier 2002

Code de la santé publique, ayant exercé leur activité professionnelle au moins pendant cinq ans peuvent exercer la médecine du travail ou la médecine de prévention dans la fonction publique, à l'issue d'une formation spécifique d'une durée de deux ans⁸²⁵,

- à titre exceptionnel, les personnes titulaires d'un diplôme français de docteur en médecine ou d'un certificat mentionné à l'article L. 4131-1 du Code de la santé publique, exerçant à la date de la promulgation de la loi de modernisation sociale, dans les services médicaux du travail ou dans les services de médecine de prévention pour le secteur public ont été autorisés à poursuivre leur exercice en tant que médecin du travail ou médecin de prévention, même s'ils ne possédaient pas les titres requis, à la condition de suivre un enseignement théorique et de satisfaire à des contrôles des connaissances. Cette régularisation de situation, n'autorise cependant les médecins concernés à devenir médecins du travail qu'à l'issue d'une durée minimale de trois ans après avoir satisfait aux épreuves de contrôle des connaissances. Un décret no 2002-1082 du 7 août 2002 a ainsi régularisé la situation des médecins généralistes exerçant dans les services de santé au travail et un arrêté du 21 octobre 2002⁸²⁶ a été pris pour définir l'enseignement dispensé aux médecins afin de régulariser leur situation ;
- le décret no 2003-958 du 3 octobre 2003⁸²⁷, pris pour l'application de l'article L. 241-6-1 du Code du travail, a déterminé les modalités de mise en place d'un dispositif de reconversion des docteurs en médecine vers la médecine du travail et la médecine de prévention, dans le cadre de l'obtention d'une capacité en médecine de santé au travail et de prévention des risques professionnels.

⁸²⁵ C. trav., art. L. 241-6-1

⁸²⁶ JO 29 oct. 2002

⁸²⁷ JO 8 oct. 2003

Section 2

Incompatibilités professionnelles

Le médecin du travail agit, dans le cadre de l'entreprise, dans l'intérêt exclusif de sa mission. En conséquence, certaines fonctions lui sont interdites dans les établissements dont il a la charge.

De la sorte, dans les services de santé au travail interentreprises, les fonctions de médecin du travail sont exclusives des responsabilités de gestion au sein d'un même service.

Il ne peut exercer la médecine de contrôle (contrôle patronal de l'absentéisme ou contrôle de la Sécurité sociale), ainsi que l'indiquait la circulaire ministérielle no 34 du 20 juin 1969, relative à l'application du décret no 69-623 du 13 juin 1969, portant application de la loi du 11 octobre 1946 relative à l'organisation des services médicaux du travail⁸²⁸, cette incompatibilité étant maintenant de nature réglementaire après son introduction dans le Code de déontologie médicale⁸²⁹.

Enfin, il ne peut exercer une autre spécialité en parallèle de son activité de médecin du travail⁸³⁰.

L'exercice d'une autre profession n'est possible, selon l'article 26 du Code de déontologie, que si un tel cumul est compatible avec la dignité professionnelle et n'est pas exclu par la réglementation en vigueur.

Par ailleurs, l'article 98 du Code de déontologie interdit à un médecin (et notamment un médecin du travail) d'exercer une autre profession qui lui permette de retirer un profit de ses prescriptions ou de ses conseils médicaux. Ainsi, les fonctions de médecin du travail sont incompatibles avec celles de PDG d'une société commerciale⁸³¹.

On peut noter qu'il existe un risque véritable sur la qualité de la médecine du travail dans la multiplication des embauches de médecins du travail à temps partiel, qui peuvent avoir une clientèle privée de généraliste sur leur temps libre : disponibilité par rapport aux exigences de leurs temps de médecin du travail, priorités, déviation possible de clientèles.

⁸²⁸ Bull. jur. UCANSS 69-31

⁸²⁹ D. no 95-1000, 6 sept. 1995, portant Code de déontologie médicale

⁸³⁰ CE, sect., 3 nov. 1967, no 67.822, Dr. soc. 1968, p. 510

⁸³¹ Cass. soc., 9 déc. 1964, no 64-40.069, Bull. civ. IV, no 828, p. 683

Section 3

Temps consacré à la médecine du travail par le médecin

Chaque fois que la chose est possible, le médecin du travail est un médecin spécialisé, employé à temps complet, qui ne peut pratiquer la médecine de clientèle courante⁸³².

On notera que cette règle n'est pas une interdiction absolue.

De la sorte, l'exercice de la médecine du travail à temps partiel est licite. Tout au plus, ce mode d'exercice ne doit pas représenter plus de la moitié de l'activité de chaque secteur médical d'un service interentreprises⁸³³.

Il ne peut être fait appel à plusieurs médecins du travail lorsque l'effectif d'une entreprise ou d'un service interentreprises correspond à l'emploi d'un seul médecin du travail à temps plein ou à temps partiel.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées, à titre exceptionnel, par le directeur régional du travail, après avis du médecin-inspecteur régional du travail.

Section 4

Répartition des affectations en cas de pluralité de médecins

Dans les services de santé au travail interentreprises employant plusieurs médecins, chacun d'eux doit être affecté à un groupe d'entreprises déterminées.

La liste des entreprises et établissements, ainsi que les effectifs des salariés correspondants et, le cas échéant, le document d'adhésion au service de santé interentreprises doivent être communiqués à chaque médecin du travail.

De même, dans les services de santé au travail d'entreprise ou d'établissement employant plusieurs médecins du travail, chacun d'eux doit être affecté à un secteur déterminé de l'entreprise, défini par elle et dont l'effectif salarié lui est communiqué⁸³⁴.

⁸³² C. trav., art. L. 241-8

⁸³³ C. trav., art. R. 241-13

⁸³⁴ C. trav., art. R. 241-28

Section 5

Contrat de travail écrit

Le médecin du travail est lié à l'entreprise ou au service interentreprises par un contrat de travail passé avec l'employeur ou le président du service interentreprises. Ce contrat se doit de respecter les prescriptions du Code de déontologie médicale⁸³⁵.

Selon ce dernier, le contrat liant le médecin du travail à l'employeur ou au président du service interentreprises est un contrat de travail qui doit être écrit. Ainsi le statut de salarié est reconnu au médecin du travail qui exerce à temps plein ou à temps partiel.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi de modernisation sociale no 2002-73 du 17 janvier 2002 et dans le but de renforcer la protection du médecin dans son statut, il est désormais interdit de recourir au travail temporaire pour remplacer un médecin du travail.

Il faut savoir que le conseil national de l'Ordre des médecins dispose d'un pouvoir réglementaire et a rédigé, à ce titre, des clauses types de contrat et dont les prescriptions s'imposent aux signataires des contrats. Il s'agit d'actes réglementaires susceptibles d'être contestés pour excès de pouvoir devant les juridictions administratives⁸³⁶.

En outre, avant même la conclusion du contrat de travail, le projet de contrat peut être communiqué au conseil départemental de l'ordre, pour qu'il puisse faire connaître ses observations. Il dispose pour ce faire d'un délai d'un mois.

Le contrat conclu ou son renouvellement doit en tout état de cause être communiqué au conseil départemental de l'ordre des médecins, pour qu'il puisse en vérifier la conformité par rapport aux règles déontologiques et aux clauses des contrats types.

Le non-respect de ces formalités peut donner lieu à des sanctions disciplinaires vis-à-vis du médecin du travail, prises par le conseil de l'ordre. Par ailleurs, toute personne physique ou morale qui, passant un contrat avec un médecin, refuse de le rédiger par écrit, est passible de sanctions pénales⁸³⁷.

En revanche, la non-communication du contrat à l'ordre des médecins n'a aucun effet sur la validité

⁸³⁵ C. trav., art. R. 241-30

⁸³⁶ CE, 1re et 4e sous sections réunies, 13 mai 1987, no 13.751, Dr. soc. 1987, p. 749

⁸³⁷ C. santé publ., art. L. 462 ; C. trav., art. R. 264-1

du contrat conclu entre l'employeur et le médecin du travail.

De même, l'absence de contrat écrit ne peut priver le médecin du travail des garanties prévues en matière de licenciement⁸³⁸.

Section 6

Convention collective

§1 : Service médical autonome

Le contrat de travail du médecin du travail est soumis aux dispositions de la convention collective de branche et des accords de branche ou d'entreprise applicables dans l'entreprise lorsqu'il s'agit d'un service autonome. Le médecin du travail relève donc des mêmes accords que les autres salariés de l'entreprise.

§2 : Services interentreprises

Les services interentreprises de médecine du travail sont assujettis à l'application de la convention collective des services interentreprises de médecine du travail et aux accords de salaires y afférents.

Les accords de salaires étendus de la convention collective des services interentreprises constituent des minima qui s'imposent, y compris dans le cadre de services interentreprises de branche⁸³⁹.

Section 7

Calcul du salaire

Aucune forme de salaire au rendement ou de paiement à l'acte médical ne saurait être pratiquée pour définir le salaire du médecin du travail. De telles dispositions seraient contraires au Code de déontologie :

« Un médecin salarié ne peut en aucun cas accepter une rémunération fondée sur des normes de productivité, de rendement horaire ou toute autre disposition qui aurait pour conséquence une limitation ou un abandon de son indépendance ou une atteinte à la qualité des soins. »⁸⁴⁰

⁸³⁸ CE, 22 déc. 1967, no 69.042, Gaz. Pal. 1968, I^{re} jur., p. 279

⁸³⁹ CA Rennes, ch. corr., 10 janv. 1990, no 33/90

⁸⁴⁰ C. déont., art. 97

Section 8

Indépendance technique

Le contrat de travail crée un lien de subordination de type purement administratif, qui ne s'étend pas au domaine médical et technique ; il ne doit pas faire entrave en particulier à la préservation du secret médical.

L'article 95 du Code de déontologie précise que « le fait pour un médecin d'être lié dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut à une administration, une collectivité ou tout autre organisme public ou privé n'enlève rien à ses devoirs professionnels et en particulier à ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance de ses décisions.

En aucune circonstance le médecin ne peut accepter de limitation à son indépendance professionnelle dans son exercice médical de la part de l'entreprise ou de l'organisme qui l'emploie. Il doit toujours agir en priorité dans l'intérêt de la santé publique et dans l'intérêt des personnes qu'il examine et de leur sécurité au sein des entreprises ou des collectivités où il exerce. »

Ainsi, est abusif le licenciement d'un médecin du travail motivé par le fait qu'il prescrivait trop d'incapacités au travail⁸⁴¹.

L'article R. 241-30 du Code du travail dans sa rédaction issue du décret no 2004-760 du 28 juillet 2004 affirme le principe d'indépendance garanti au médecin dans l'ensemble de ces missions.

Pour garantir cette indépendance, le législateur a soumis les médecins du travail à un statut protecteur exorbitant du droit commun. De la sorte, aucune convention ou accord collectif ne pourrait déroger à ce statut⁸⁴².

Section 9

Nomination du médecin

§1 : Principe

Le médecin du travail ne peut être nommé qu'avec l'accord soit du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, soit du comité interentreprises ou de la commission de contrôle du service interentreprises.

⁸⁴¹ Cass. soc., 10 oct. 1979, no 78-12.275, Bull. civ. V, no 703, p. 518

⁸⁴² Cass. crim., 9 mai 1978, no 77-90.851, Bull. crim., no 145

Dans les services interentreprises administrés paritairement, le médecin du travail ne peut être nommé qu'avec l'accord du conseil d'administration.

Pour émettre valablement son accord, l'organisme de contrôle doit disposer de tous les éléments d'information sur le candidat retenu par l'employeur, mais aussi sur les conditions de son emploi. Dans ce cadre, l'effectif des salariés suivis par le médecin nommé ainsi que, dans les services interentreprises, la liste des entreprises surveillées ou, dans les services d'entreprise, le secteur défini par l'entreprise auquel le médecin du travail est affecté doivent être communiqués au comité d'entreprise ou d'établissement ou aux organismes de contrôle. Ces données doivent être mises à jour annuellement.

La consultation doit intervenir au plus tard avant la fin de la période d'essai qui suit l'embauche⁸⁴³.

A défaut d'accord, la nomination ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail prise après avis du médecin inspecteur régional.

§2 : Modalités concernant le vote

Le vote du comité d'entreprise ou de la commission de contrôle a lieu à bulletins secrets. La décision est prise à la majorité des membres régulièrement convoqués, présents ou représentés, chaque membre ne pouvant disposer du pouvoir que d'un seul autre membre⁸⁴⁴.

Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel⁸⁴⁵.

Remarques

Avant la mise en place du décret no 2004-760 du 28 juillet 2004, l'ancien texte évoquait la majorité des membres « présents ou non ».

Selon l'administration, il convenait donc de distinguer deux situations⁸⁴⁶ :

- l'instance à consulter est le comité d'entreprise. Dans ce cas, l'accord du comité peut valablement être donné à la majorité relative des membres présents en

⁸⁴³ C. trav., art. R. 241-31

⁸⁴⁴ C. trav., art. R. 241-31-3 issu du décret no 2004-760 du 28 juillet 2004

⁸⁴⁵ C. trav., art. R. 241-31

⁸⁴⁶ Circ. DRT no 89-5, 21 févr. 1989, BO Trav. 1989, no 89/7

application de l'article L. 434-3 du Code du travail ;

- l'instance à consulter est une commission de contrôle. Celle-ci ne peut donner son accord qu'à la majorité des membres et non à la majorité relative des membres présents lors de cette délibération.

§3 : Portée de l'avis donné par l'organisme de contrôle

Si l'organisme de contrôle est compétent pour donner son accord à la nomination du médecin du travail, il ne l'est pas quant au choix effectué par l'employeur entre les différents candidats. L'employeur n'est pas tenu de lui communiquer les dossiers des candidats écartés.

Rien n'empêche l'organisme de contrôle de proposer un candidat à l'employeur, sans que celui-ci soit tenu de donner suite à cette suggestion.

Il faut enfin savoir que l'accord préalable des représentants du personnel ou, à défaut, de l'inspecteur du travail à la nomination du médecin du travail est une condition requise à peine de nullité. A défaut, l'employeur est passible des peines encourues en matière d'infraction à la réglementation des services médicaux (1 500 € d'amende⁸⁴⁷) et il pourrait également voir sa responsabilité pénale engagée pour entrave au fonctionnement du comité d'entreprise.

Section 10 Mutation

En vertu de l'article R. 241-31-1 du Code du travail issu du décret no 2004-760 du 28 juillet 2004, l'accord du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou du comité interentreprises ou de la commission de contrôle concernant la mutation du médecin est requis dans les cas suivants :

- dans les services d'entreprise ou d'établissement, en cas de changement de secteur d'un médecin du travail lorsqu'il est contesté par l'intéressé ou, selon les cas, par le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par les délégués du personnel de l'établissement que le médecin du travail avait précédemment en charge ;
- dans les services interentreprises de santé au travail, en cas de changement d'affectation d'un médecin du travail d'une

⁸⁴⁷ C. trav., art. R. 264-1

entreprise ou d'un établissement, ainsi qu'en cas de changement de secteur d'un médecin du travail, lorsque ces changements sont contestés par le médecin du travail, par l'employeur ou, selon les cas, par le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par les délégués du personnel de l'entreprise ou de l'établissement que le médecin du travail avait précédemment en charge.

A défaut d'accord des instances consultées, ou le cas échéant de l'employeur, les mutations mentionnées ci-dessus ne peuvent intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail délivrée après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

Un document annuel faisant état de ces changements, ainsi que des autres changements d'affectation d'une entreprise ou d'un établissement de plus de cinquante salariés, est tenu à disposition de l'inspecteur du travail, du directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi que du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre⁸⁴⁸.

Section 11

Licenciement

Le licenciement du médecin du travail était auparavant soumis aux mêmes règles que la nomination⁸⁴⁹. Depuis la loi de modernisation sociale, il doit être préalablement autorisé par l'inspecteur du travail, l'accord du comité d'entreprise n'est plus nécessaire, néanmoins ce dernier devra être consulté⁸⁵⁰. Le législateur a ainsi étendu le statut protecteur des représentants du personnel aux médecins du travail afin de garantir leur légitime indépendance.

La procédure de licenciement est décrite à l'article R. 241-31-2 nouveau du Code du travail issu du décret no 2004-760 du 28 juillet 2004.

§1 : Consultation des instances de contrôle

Le licenciement du médecin du travail ne peut intervenir qu'après consultation :

- soit du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ;
- soit du comité interentreprises ou de la commission de contrôle du service interentreprises ;
- soit du conseil d'administration dans les services interentreprises administrés paritairement.

Ces instances donnent ainsi leur avis sur le licenciement.

Le décret no 2004-760 du 28 juillet 2004 est venu préciser que l'employeur doit en premier lieu convoquer le médecin du travail à l'entretien préalable prévu à l'article L. 122-14 du Code du travail, lequel doit précéder la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement. Le comité doit se prononcer après audition de l'intéressé.

Le comité ou la commission de contrôle doit se prononcer, par un vote à bulletin secret, à la majorité de ses membres, régulièrement convoqués, présents ou représentés ; chaque membre ne peut disposer du pouvoir que d'un seul autre membre⁸⁵¹.

Il faut savoir qu'en cas de faute grave, l'employeur peut prononcer une mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant une décision définitive.

En cas de mise à pied, la consultation du comité ou de la commission de contrôle doit avoir lieu dans un délai de dix jours à compter de la mise à pied.

§2 : Autorisation de l'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail ne pourra donner son autorisation de licenciement qu'après avoir recueilli l'avis du médecin-inspecteur régional du travail⁸⁵².

Après avoir consulté l'organisme de contrôle compétent, l'employeur devra adresser sa demande d'autorisation de licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail où est employé l'intéressé.

Cette demande doit énoncer les motifs du licenciement envisagé ; elle doit être accompagnée du procès-verbal de la réunion du comité ou de la commission de contrôle.

⁸⁴⁸ C. trav., art. R. 241-31-1

⁸⁴⁹ C. trav., art. R. 241-31 prévoyant l'accord obligatoire du CE

⁸⁵⁰ L. no 2002-73, 17 janv. 2002, JO 18 janv. ; C. trav., art. L. 241-6-2

⁸⁵¹ C. trav., art. R. 241-31-3 issu du décret no 2004-760 du 28 juillet 2004

⁸⁵² C. trav., art. L. 241-6-2 issu du décret no 2004-760 du 28 juillet 2004

Sauf en cas de mise à pied, elle doit être présentée dans les quinze jours suivant la délibération du comité ou de la commission de contrôle.

En cas de mise à pied, la demande d'autorisation de licenciement doit en effet être présentée dans les quarante-huit heures suivant la délibération du comité ou de la commission de contrôle.

L'inspecteur du travail doit procéder à une enquête contradictoire au cours de laquelle le médecin du travail peut, sur sa demande, se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel du service de santé au travail de l'entreprise.

Ceci doit permettre à l'inspecteur de s'assurer que la mesure de licenciement n'est pas en rapport avec les fonctions de l'intéressé. Dès lors qu'il apparaît qu'un tel lien existe, l'inspecteur est tenu de refuser l'autorisation de licenciement⁸⁵³. L'inspecteur statue dans un délai de quinze jours qui est réduit à huit jours en cas de mise à pied. Ce délai court à compter de la réception de la demande motivée présentée par l'employeur ; il ne peut être prolongé que si les nécessités de l'enquête le justifient.

En cas de mise à pied et de refus par l'inspecteur d'autoriser le licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

En tout état de cause, la décision de l'inspecteur doit être motivée. Elle est notifiée à l'employeur, au médecin du travail et au comité ou à la commission de contrôle par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

§3 : Recours contre la décision de l'inspecteur

Le ministre compétent peut annuler ou réformer la décision de l'inspecteur du travail sur le recours de l'employeur ou du médecin du travail.

Ce recours doit être introduit dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de l'inspecteur.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur ce recours vaut décision de rejet.

Section 12 Procédure en l'absence de CE ou de commission de contrôle

Les données du problème sont modifiées depuis que l'accord du comité d'entreprise n'est plus requis.

Dans une réponse à un parlementaire⁸⁵⁴, le ministre du Travail estimait que l'inspecteur du travail devait être saisi et prendre la décision après consultation du MIRT, en cas d'absence d'organe de contrôle.

La Cour de cassation, quant à elle, avait pris en compte le caractère fautif ou non à la charge de l'employeur dans l'absence de comité d'entreprise. Elle avait décidé qu'était irrégulier le licenciement du médecin du travail intervenu sans l'accord de l'inspecteur du travail dès lors que l'absence de CE était imputable à la négligence fautive de l'employeur⁸⁵⁵.

A présent que le comité d'entreprise n'est plus que consulté pour avis, il y aura lieu de produire, avec la demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail, une copie du procès-verbal de carence.

Section 13 Combinaison de la procédure spécifique et de la procédure de droit commun

Salarié protégé au titre de l'article R. 241-31 du Code du travail, mais d'abord salarié, le médecin du travail visé par une procédure disciplinaire et en particulier une procédure de licenciement, bénéficiera des garanties de procédures de droit commun prévues par l'article L. 122-14 du Code du travail comme c'est aussi le cas pour un représentant du personnel.

Les deux procédures se combineront ainsi :

- entretien préalable avec l'employeur, après convocation par lettre recommandée, et auquel le médecin pourra se faire assister par un salarié de l'entreprise ou du service interentreprises ;
- consultation de l'organe de contrôle (comité d'entreprise ou commission de contrôle) après audition de l'intéressé ;
- demande d'autorisation à l'inspecteur du travail;

⁸⁵⁴ Rép. min. no 11.963, JOANQ 23 janv. 1965, p. 132

⁸⁵⁵ Cass. soc., 12 mai 1965, no 63-40.688, Bull. civ. IV, no 374, p. 311

⁸⁵³ CE, 6 mai 1996, RJS 7/96, no 799

- notification du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception, selon la procédure de droit commun⁸⁵⁶.

Section 14

Motifs du licenciement

§1 : Motif économique

L'hypothèse du licenciement pour motif économique peut résulter par exemple de la suppression d'un service médical autonome⁸⁵⁷.

Elle peut aussi découler de la baisse de l'effectif salarié, dans le cadre d'un service autonome ou d'un service interentreprises.

§2 : Motif personnel

Comme pour tout salarié, le licenciement du médecin du travail suppose l'existence d'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions ou, en l'absence de faute, d'une cause réelle et sérieuse pouvant justifier le licenciement⁸⁵⁸.

L'indépendance technique du médecin devant être préservée, est abusif le licenciement d'un médecin du travail mettant en cause la liberté de décision technique de celui-ci, motivée par la revendication d'indépendance décisionnelle de celui-ci quant au prononcé d'inaptitudes⁸⁵⁹ ainsi que celui d'un médecin ayant repoussé les ingérences de son employeur⁸⁶⁰. En fait, le licenciement d'un médecin du travail sera considéré comme abusif, dès lors que le licenciement sera fondé sur l'exercice même de ses fonctions de médecin du travail⁸⁶¹.

Par contre, est fondé sur une cause réelle et sérieuse, le licenciement d'un médecin occupé à temps plein au motif que celui-ci voulait cumuler

ses fonctions avec celles de P-DG d'une société commerciale⁸⁶².

Section 15

Conséquence d'une procédure irrégulière

A défaut d'autorisation de l'inspecteur du travail ou encore d'annulation par le ministre du Travail (à la suite d'un recours hiérarchique) ou par les tribunaux (sur recours contentieux) d'une autorisation de licenciement du médecin du travail ouvre droit à réintégration et à indemnisation⁸⁶³.

La demande de réintégration peut être demandée par l'intéressé dès le jour de la notification de la décision d'annulation et, au plus tard, dans un délai de deux mois⁸⁶⁴. En cas de refus de l'employeur, le conseil des prud'hommes, statuant en référé, peut ordonner sous astreinte la réintégration de l'intéressé⁸⁶⁵.

En outre, le salarié qui a demandé sa réintégration dans le délai de deux mois a droit au paiement des indemnités correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration.

S'il n'a pas demandé sa réintégration, le salarié à également droit à l'indemnisation du préjudice subi. Celle-ci est due pour la période, qui s'est écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois suivant la notification de la décision d'annulation⁸⁶⁶. La somme allouée doit réparer la totalité du préjudice subi tant matériel que moral⁸⁶⁷. L'indemnisation ainsi versée est cumulable, le cas échéant avec d'autres indemnités de rupture du contrat dès lors que le salarié remplit les conditions pour y prétendre et n'a pas demandé sa réintégration.

Section 16

Autres cas de rupture

§1 : Rupture de la période d'essai

La durée de la période d'essai est déterminée par la convention collective applicable.

⁸⁶² Cass. soc., 9 déc. 1964, no 64-40.069, Bull. civ. IV, no 828, p. 683, précité

⁸⁶³ C. trav., art. L. 241-6-2 ; C. trav., art. L. 425-3

⁸⁶⁴ C. trav., art. L. 425-3

⁸⁶⁵ Cass. soc., 26 nov. 1997, no 95-44.578, Bull. civ. V, no 407

⁸⁶⁶ C. trav., art. L. 425-3

⁸⁶⁷ Cass. soc., 11 mai 1999, no 97-41.821

⁸⁵⁶ C. trav., art. L. 122-14-1

⁸⁵⁷ CE, 1re et 4e sous-sect. réunies, 5 févr. 1988, no 54.534

⁸⁵⁸ Cass. soc., 17 mars 1961, no 8.316, Bull. civ. IV, no 368, p. 296 ; Cass. soc., 16 mars 1978, no 76-41.101, Bull. civ. V, no 205, p. 154 ; Cass. soc., 5 oct. 1978, no 77-40.295, Bull. civ. V, no 643, p. 480

⁸⁵⁹ Cass. soc., 23 févr. 1966, no 64-40.665, Bull. civ. IV, no 200, p. 169

⁸⁶⁰ Cass. soc., 10 oct. 1979, no 78-12.275, Bull. civ. V, no 703, p. 518

⁸⁶¹ CE, 8e et 9e sous-sect. réunies, 6 mai 1996, no 162.343

Le statut protecteur du médecin du travail en matière de licenciement ne s'applique pas à la rupture du contrat intervenue pendant ou à l'issue de la période d'essai, à l'initiative de l'employeur. Il n'en irait différemment que si une fraude ou un détournement de pouvoir était démontré⁸⁶⁸. Durant cette période, chaque partie peut ainsi mettre fin au contrat sans motif ni préavis.

Dans le cas où le contrat du médecin ne mentionne pas de période d'essai, il a été jugé que constitue un trouble manifestement illicite permettant l'intervention du juge des référés, le fait pour un employeur de licencier un médecin du travail embauché depuis six semaines, sans observer la procédure protectrice⁸⁶⁹.

§2 : Rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée

L'expiration normale d'un contrat à durée déterminée est l'arrivée du terme convenu par les contractants.

Le statut protecteur du médecin issu de l'article L. 241-6-2 du Code du travail ne change pas les règles générales du droit du travail concernant la rupture anticipée du contrat. L'employeur peut donc rompre le contrat avant l'arrivée de son terme en cas de faute grave du salarié.

Les décisions prises par l'employeur de rupture anticipée du contrat, de non-prolongation au-delà de la durée minimale, de non-report du terme, constituent une rupture unilatérale du contrat et doivent être traitées comme un licenciement.

§3 : Mise à la retraite

La mise à la retraite du médecin du travail à l'âge prévu par la convention collective est considérée par la jurisprudence comme licenciement⁸⁷⁰.

De la sorte, la procédure qui doit être suivie est celle prévue pour le licenciement du médecin du travail.

En revanche, dans la mesure où les conditions exigées par la loi sont remplies (âge légal, nombre de trimestres de cotisations à l'assurance vieillesse atteint), les salariés protégés peuvent être « mis » à

la retraite, sans respect de la procédure particulière de licenciement⁸⁷¹.

Section 17 Remplacement du médecin du travail

Toute absence de médecin du travail d'une durée supérieure à trois mois doit faire l'objet d'un remplacement⁸⁷².

Néanmoins, il faut savoir que la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a posé qu'il est interdit de recourir au travail temporaire pour remplacer un médecin du travail. De la sorte, en aucun cas, un contrat de travail temporaire ne peut être conclu pour remplacer un médecin du travail⁸⁷³.

Chapitre 2 Missions des services de santé au travail

Le rôle des services de santé au travail est d'organiser la protection de la santé physique et mentale des salariés face aux risques résultant de leurs activités professionnelles.

Si dans un premier temps, l'accent a été mis sur le dépistage des maladies professionnelles par le suivi médical régulier des salariés désormais, la présence effective des médecins sur les lieux de travail apparaît comme fondamentale. De la sorte, a été mis en relief la prévention dite primaire par laquelle les services de santé au travail s'efforcent d'agir directement sur les causes des risques professionnels ou sur les facteurs de risques.

Section 1 Rôle médical

§1 : Examens médicaux

a. Objet des examens médicaux

Les examens de médecine du travail ont pour but de vérifier que le salarié est médicalement apte à tenir

⁸⁶⁸ Cass. soc., 20 mars 1990, no 86-45.356

⁸⁶⁹ Cass. soc., 7 mai 1987, no 84-41.005, Bull. civ. V, no 274

⁸⁷⁰ Cass. crim., 2 févr. 1982, no 81-91.352, Bull. crim., no 38

⁸⁷¹ Circ. DRT no 87-10, 8 sept. 1987, JO 11 déc.

⁸⁷² C. trav., art. R. 241-32-1 issu du décret no 2004-760 du 28 juillet 2004

⁸⁷³ C. trav., art. L. 124-2-3, 3o mod. par L. no 2002-73, 17 janv. 2002

son poste de travail en fonction des considérations suivantes :

- l'état de santé du salarié est compatible avec les exigences de son poste ;
- les conditions de travail ne sont pas susceptibles de nuire à sa santé ;
- le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs.

Dès lors, la vérification de l'aptitude du salarié à tenir son poste a lieu à plusieurs reprises, notamment :

- au moment de l'embauche ;
- au cours de l'exécution du contrat de travail par des visites médicales périodiques ;
- après une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, maladie ou maternité.

Chaque visite médicale peut donner lieu à des examens complémentaires.

Cette vérification est de la compétence exclusive du médecin du travail, à l'exclusion du médecin traitant ou d'un médecin désigné par l'employeur.

Il faut encore préciser que certains salariés plus exposés ou plus vulnérables font l'objet d'une surveillance médicale renforcée.

Dans les établissements industriels occupant au moins deux cents salariés et dans les autres établissements occupant au moins cinq cents salariés, les examens médicaux cliniques doivent être effectués dans l'établissement. Des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, après avis du médecin-inspecteur régional du travail⁸⁷⁴.

b. Rémunération du temps passé en examens médicaux

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est :

- soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée ;
- soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par le chef d'entreprise⁸⁷⁵.

En cas d'employeurs multiples, le montant des frais est réparti proportionnellement à la rémunération versée par chacun d'eux.

c. Accidents survenus à l'occasion des examens médicaux

Pendant les visites ou les examens ou durant le trajet du lieu de travail au lieu d'examen des accidents peuvent se produire. Dans la mesure où le temps passé aux examens ainsi que le temps de transport est rémunéré comme temps de travail, et que les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, sont le corollaire obligatoire du contrat de travail, on peut en conclure que l'accident sera pris en charge par la sécurité sociale comme tout autre accident survenu à l'occasion du travail. Néanmoins, au cas où l'accident se produirait pendant un arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, il ne paraît pas que l'accident puisse être considéré comme accident du travail, puisque le contrat de travail se trouve suspendu pendant cette période.

d. Caractère obligatoire des examens médicaux

1. Obligation de l'employeur

L'initiative et l'organisation du passage de la visite médicale, dans les conditions prévues par la réglementation, sont une obligation du chef d'entreprise. Cette obligation suppose qu'il fera diligence pour que les salariés subissent les examens obligatoires.

2. Sanctions pénales et civiles

La responsabilité pénale se trouve engagée dès lors que l'employeur ne respecte pas ses obligations. En ce sens par exemple, la visite médicale d'embauchage est une condition du contrat de travail s'imposant à chaque contractant ; l'employeur ne peut s'exonérer de sa responsabilité pénale en invoquant la défection du salarié à la visite médicale obligatoire, dès lors qu'il a continué à l'employer⁸⁷⁶.

En outre, il faut noter que l'employeur peut être condamné à réparer le préjudice résultant pour le salarié de l'absence d'examens médicaux. Sur le plan civil, l'existence d'un lien de causalité entre le préjudice subi par un salarié et la faute de l'employeur résultant de l'absence de visite médicale obligatoire engagerait la responsabilité de

⁸⁷⁴ C. trav., art. R. 241-54

⁸⁷⁵ C. trav., art. R. 241-53

⁸⁷⁶ Cass. crim., 4 mai 1976, no 75-92.127, Dr. soc. 1977, p. 47

l'employeur⁸⁷⁷. Cependant, en l'absence de lien de causalité entre l'état de santé d'un salarié, et l'absence de visite médicale du médecin du travail, imputable à l'employeur, la responsabilité de celui-ci ne saurait être engagée⁸⁷⁸. En tout état de cause l'employeur ne peut être tenu de répondre que des conséquences de son retard et non du dommage total de la maladie non imputable en elle-même au travail⁸⁷⁹.

3. Refus du salarié de se soumettre aux examens médicaux

Les examens médicaux et complémentaires sont obligatoires pour le salarié. Le refus du salarié de se soumettre à ces examens peut donner lieu à la prise de sanctions disciplinaires à son encontre. L'employeur ne pourra jamais se retrancher derrière le refus du salarié pour s'exonérer de son obligation concernant les examens médicaux obligatoires, il est donc normal qu'il puisse sanctionner le salarié qui refuse de se soumettre aux examens médicaux.

Le refus systématique et prolongé du salarié constitue une faute qui peut justifier un licenciement pour cause réelle et sérieuse⁸⁸⁰.

En tout état de cause, l'employeur est fondé à ne pas autoriser la reprise du travail à un salarié qui refuserait de subir un examen médical de reprise⁸⁸¹.

En outre, le fait pour un salarié de refuser de se soumettre à des examens complémentaires autorise le médecin du travail à émettre un avis d'incapacité définitive de l'intéressé à poursuivre ou à reprendre son emploi⁸⁸².

e. Visite d'embauche

1. Principe d'une visite d'embauche obligatoire

Le principe est que tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard

avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage⁸⁸³.

L'employeur doit provoquer la visite médicale d'embauche, il serait en infraction s'il continuait à embaucher un salarié qui ne s'était pas présenté à la visite d'embauche⁸⁸⁴. Le refus du salarié constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

L'examen médical a pour but :

- de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;
- de s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter ;
- de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

La visite d'embauche est un examen médical qui doit tenir compte de la réalité du poste à pourvoir. En ce sens par exemple, un examen audiométrique devra être effectué pour les travailleurs occupés dans des locaux particulièrement bruyants. Un examen visuel sera effectué pour ceux occupés à un travail sur écran.

L'utilisation de la déclaration préalable d'embauche facilite cette démarche. Lorsque l'employeur remplit cette déclaration qui est réceptionnée et traitée par l'URSSAF dans le régime général et par la MSA dans le régime agricole, le signalement de l'embauche au service médical est opéré automatiquement.

Lorsqu'il s'agit de salariés soumis à surveillance médicale spéciale, définie à l'article R. 241-50 du Code du travail, l'examen médical d'embauchage doit être effectué impérativement avant la mise au travail. Cette obligation s'applique aux cas suivants :

- les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques déterminés par des règlements pris en application de l'article L. 231-2 du Code du travail ou par arrêtés du ministre chargé du travail ;
- les salariés exerçant des métiers ou des postes pour lesquels un accord collectif de branche a prévu une telle surveillance en dehors des cas prévus par la réglementation ;
- les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en

⁸⁷⁷ CA Paris, 29 avr. 1974, Sté routière Enumen c/ Caulier

⁸⁷⁸ Cass. soc., 13 févr. 1980, no 78-40.469 ; CA Paris, 18e ch., 5 juin 2001, no 1999/38603

⁸⁷⁹ Cass. soc., 10 juin 1976, no 75-40.329, Bull. civ. V, no 360

⁸⁸⁰ Cass. soc., 29 mai 1986, no 83-45.409, Bull. civ. V, no 262

⁸⁸¹ Rép. min. à QE no 10.970, JO AN Q, 27 juin 1970, p. 331 ; Cass. soc., 26 mai 1983, no 81-40.764, Juri-soc. 1983, S.J., p. 155

⁸⁸² Cass. soc., 20 mai 1980, no 78-41.741

⁸⁸³ C. trav., art. R. 241-48, I

⁸⁸⁴ Cass. soc., 4 mai 1976, no 75-92.127, Dr. soc. 1977, p. 47

France, pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation ;

- les travailleurs handicapés ;
- les femmes enceintes ;
- les mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement ;
- les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.

Lors de la visite d'embauche, le médecin du travail constitue un dossier médical qu'il complétera à chaque examen médical ultérieur⁸⁸⁵. Il établit également une fiche médicale d'aptitude.

Remarques

Un employeur ne peut, pour justifier le licenciement d'un salarié, se prévaloir de l'inaptitude partielle de celui-ci, dès lors que, malgré les particularités du poste qui lui était destiné, l'intéressé n'avait pas été soumis, dès l'embauche, à l'examen prévu par l'article R. 233-1 du Code du travail, s'agissant d'un poste soumis à une surveillance médicale particulière⁸⁸⁶.

2. Visite d'embauche en agriculture

Lorsqu'une entreprise agricole dispose d'un service autonome de médecine du travail, la visite d'embauche doit avoir lieu avant l'embauchage ou au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Si ce n'est pas le cas, l'employeur doit adresser à la caisse de MSA un feuillet signalant l'embauche au plus tard dans les 8 jours suivant celle-ci. La visite aura lieu, au plus tard, dans les trois mois suivants, sauf les exceptions exposées ci-après.

En effet, pour les salariés qui ne sont pas déjà immatriculés aux assurances sociales agricoles, pour ceux effectuant des travaux à surveillance médicale spéciale (Arr. min. 11 mai 1982), pour les travailleurs handicapés, pour les jeunes âgés de moins de 18 ans et pour les saisonniers, cette visite médicale d'embauche doit avoir lieu au plus tard dans le mois qui suit la réception de la déclaration d'embauche.

En ce qui concerne les saisonniers, embauchés pour moins de trois mois, cette déclaration peut être faite préalablement et collectivement, c'est-à-dire sans faire un feuillet par personne (D. no 82-397, 11 mai 1982, art. 30, modifié).

⁸⁸⁵ C. trav., art. R. 241-56

⁸⁸⁶ Cass. soc., 21 nov. 1990, no 87-45.450 ; Cass. soc., 10 juill. 2002, no 00-41.238

3. Exception à la visite d'embauche

Sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire ou si le salarié en fait la demande, un nouvel examen d'embauchage n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies⁸⁸⁷ :

- le salarié est appelé à occuper un emploi identique : le ministre du Travail a précisé⁸⁸⁸ que l'identité des emplois signifie que les tâches confiées au travailleur et les conditions de travail doivent être les mêmes. Cela exclut que sous prétexte que des emplois sont successivement occupés dans une même entreprise, un travailleur précédemment affecté à un poste déterminé puisse être, sans visite médicale d'embauche, recruté sur un autre poste de l'entreprise où les procédés de fabrication, les rythmes de travail, les produits manipulés et les tâches à accomplir diffèrent de la situation de travail précédente ;
- le médecin du travail concerné est en possession de la fiche d'aptitude du salarié ;
- aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical pratiqué dans le cadre des visites périodiques, si le salarié est à nouveau embauché par le même employeur, ou au cours des 6 derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

Toutefois, cette dispense ne joue pas :

- si le médecin du travail estime qu'une visite médicale est nécessaire ;
- si le salarié demande un examen d'embauche ;
- si le salarié bénéficie d'une surveillance médicale particulière.

Ces dispositions peuvent s'appliquer, en cas de pluralité d'employeurs, sous réserve que ceux-ci aient conclu un accord prévoyant notamment les modalités de répartition de la charge de la surveillance médicale.

⁸⁸⁷ C. trav., art. R. 241-48-II

⁸⁸⁸ Circ. DRT no 89/5, 21 févr. 1989, relative à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail

4. Visite d'embauche des travailleurs temporaires

La visite d'embauche des travailleurs temporaires est du ressort du service autonome de médecine de travail de l'entreprise de travail temporaire, ou de celui du service interentreprises auquel elle adhère. Compte tenu de la possibilité de successions de missions dans des emplois différents, la réglementation admet que l'examen peut avoir pour but de rechercher si le salarié est médicalement apte à plusieurs emplois, dans la limite de trois⁸⁸⁹.

Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire peut ne pas effectuer un nouvel examen d'embauchage avant une nouvelle mission si les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié ne demande pas un nouvel examen, et le médecin n'estime pas celui-ci nécessaire compte tenu des caractéristiques du poste ;
- le médecin du travail a pris connaissance de la fiche d'aptitude établie pour le compte de la même entreprise de travail temporaire ou pour le compte d'une autre entreprise de travail temporaire ;
- la ou les aptitudes prononcées lors de l'examen médical d'embauchage effectué à l'occasion d'une mission précédente correspondent aux caractéristiques du poste ;
- aucune inaptitude n'a été reconnue au cours des douze derniers mois précédents, lors d'une mise à disposition par la même entreprise de travail temporaire, ou au cours des six derniers mois dans le cas d'un changement d'entreprise d'intérim.

5. Dépistage du SIDA et de la toxicomanie

D'après les principes arrêtés en 1988 par un groupe de travail associant partenaires sociaux, pouvoirs publics et experts de la communauté scientifique, il a été considéré qu'en ce qui concerne le virus du SIDA, le risque de contamination d'un salarié par un autre, en situation normale de travail, était théorique et que le dépistage du virus n'était par conséquent nullement justifié.

De même, pour le Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, rien ne justifie un dépistage systématique de la toxicomanie.

Seul le médecin du travail est habilité à déterminer quelles investigations biologiques lui sont nécessaires pour se prononcer sur l'aptitude du salarié qu'il doit informer préalablement.

Il va de soi que l'employeur ne peut demander à la suite de la visite médicale d'embauche que des renseignements présentant un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé. Sauf dans les cas exceptionnels où un tel lien pourrait exister entre l'état de santé du salarié et l'emploi offert, il n'y a pas lieu de rechercher des informations sur cet état de santé et notamment si le salarié est porteur du VIH.

Le médecin du travail qui a connaissance de l'état sérologique d'un salarié peut compte tenu des caractéristiques du poste, proposer une adaptation de celui-ci ou une affectation à un autre poste. Mais il n'a pas à indiquer à l'employeur l'origine des contre-indications à la tenue du poste initial.

Les mêmes principes s'appliquent en ce qui concerne la toxicomanie. L'employeur ne peut rechercher d'informations sur le fait que le salarié consomme une substance toxique, notamment par la mise en place de dépistages biologiques, sauf dans certains cas particuliers où le poste nécessite de grandes exigences en matière de sécurité et de maîtrise du comportement. Le Conseil d'Etat dans ce cadre a légitimé le recours aux tests biologiques. Cette légitimité s'apprécie au cas par cas et le médecin devra déterminer les postes ou les activités pour lesquels il estime que le titulaire ne peut consommer de substances toxiques sans courir lui-même ou faire courir aux autres un risque direct.

Le candidat à l'embauche devra être préalablement informé de la nature et de l'objet des tests biologiques qu'il va subir ainsi que des conséquences que le médecin peut tirer des résultats de ce test en ce qui concerne l'aptitude médicale de l'intéressé.

6. Maladies contagieuses

Le médecin du travail est seul juge de l'aptitude à son poste de travail d'un salarié atteint d'une maladie contagieuse.

Ainsi, a été déclaré sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié atteint de la tuberculose que le médecin du travail avait déclaré apte sous

⁸⁸⁹ C. trav., art. R. 243-11

réserve d'effectuer des examens complémentaires⁸⁹⁰.

Si le maintien du salarié malade à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles des tiers, le médecin du travail peut constater, sans délai ni formalité particulière, l'inaptitude du salarié à son poste de travail⁸⁹¹.

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires à la détermination de l'aptitude médicale du salarié et au dépistage de maladies dangereuses pour l'entourage⁸⁹².

f. Visites médicales périodiques

1. Règles générales concernant les visites médicales périodiques

Chaque salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques, au moins tous les vingt-quatre mois, en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé. Le premier de ces examens a lieu dans les vingt-quatre mois qui suivent l'examen d'embauche⁸⁹³.

Toutefois, les examens périodiques pratiqués dans le cadre de la surveillance médicale renforcée sont renouvelés au moins annuellement, sous réserve de dispositions particulières⁸⁹⁴.

A la vue de l'article R. 241-49 du Code du travail, on perçoit que les visites périodiques ont pour finalité de vérifier l'adaptation de l'homme à son poste de travail et le dépistage éventuel d'états pathologiques ignorés du salarié.

Lors de ses visites périodiques le médecin du travail peut être amené à demander des examens complémentaires et même à envisager une mutation de poste.

2. Surveillance médicale renforcée

Certains salariés sont soumis à une surveillance particulière :

- soit du fait de leur état (handicapés, femmes enceintes, mères d'enfants dans les 6 mois qui suivent l'accouchement et pendant la durée de l'allaitement, travailleurs venant d'entrer en France ou

ayant changé de type d'emploi pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation, travailleurs de moins de 18 ans) ;

- soit du fait des postes ou des travaux auxquels ils sont affectés⁸⁹⁵.

Plusieurs circulaires ont commenté certains aspects de la surveillance médicale spéciale⁸⁹⁶.

Cette surveillance médicale spéciale peut prendre plusieurs formes :

- réalisation d'examens médicaux plus fréquents ou spécifiques ;
- application des recommandations médicales contenues dans les dispositions réglementaires de référence ;
- exécution d'actes préventifs, tels que la vaccination ;
- action d'information et d'éducation sanitaire du personnel ;
- observation ou étude des lieux de travail et des postes de travail, en relation avec le CHSCT ou les délégués du personnel.

Le médecin du travail est seul juge de la fréquence et de la nature des examens. Il apprécie donc souverainement l'opportunité de recourir à l'une ou l'autre, voire à plusieurs de ces mesures.

A l'issue de chaque examen, il établit une fiche d'aptitude et il complète le dossier médical du salarié.

Observations

La liste des activités soumises à la surveillance médicale spéciale ne coïncide que partiellement avec les tableaux de maladies professionnelles. Une extension de cette surveillance à tous les travaux figurant dans les tableaux constituerait une mesure cohérente de prévention, qui peut paraître souhaitable. On notera encore que dans le cadre de la réglementation sur les entreprises extérieures intervenantes, des règles particulières concernant la surveillance médicale des travailleurs ont été édictées.

⁸⁹⁰ Cass. soc., 2 févr. 1993, no 89-43.562

⁸⁹¹ C. trav., art. R. 241-51-1

⁸⁹² C. trav., art. R. 241-52

⁸⁹³ C. trav., art. R. 241-49-I

⁸⁹⁴ C. trav., art. R. 241-49-II

⁸⁹⁵ décrets spéciaux pris en application de l'article L. 231-2, 2o, du Code du travail, ou accords collectifs de branche étendus précisant les métiers et postes concernés

⁸⁹⁶ Circ. min. no 10, 29 avr. 1980 ; Instr. tech. DRT no 2, 8 août 1977, BO Trav. 1980, no 26

3. Travail temporaire

Les visites médicales des travailleurs temporaires sont en principe à la charge de l'entreprise de travail temporaire. Néanmoins, les travailleurs temporaires affectés à des travaux relevant de la surveillance médicale spéciale sont soumis à la surveillance du service médical du travail de l'entreprise utilisatrice, et non à la seule surveillance du service médical de l'entreprise de travail temporaire⁸⁹⁷.

g. Visite de reprise du travail

1. Cadre de la visite de reprise du travail

Les salariés doivent obligatoirement subir une visite médicale dite « de reprise » après :

- une absence pour maladie professionnelle (quelle que soit sa durée) ;
- un congé de maternité ;
- un arrêt de travail d'au moins huit jours pour accident du travail ;
- une absence d'au moins 21 jours pour maladie ou accident non professionnel ;
- des absences répétées pour raisons de santé.

Cet examen médical qui doit intervenir lors de la reprise du travail et au plus tard dans les huit jours de cette reprise a pour but, une fois que l'état de santé du salarié s'est stabilisé, d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail, ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une ou l'autre de ces mesures⁸⁹⁸.

Le texte de l'article R. 241-51 du Code du travail peut en conséquence s'analyser comme une application du principe général posé à l'article L. 241-10 du Code du travail au cas particulier de la reprise du travail après un arrêt maladie.

2. Effet sur le contrat de travail de la visite de reprise

Il convient de distinguer la « visite de reprise » de la « visite de préreprise » prévue à l'alinéa 4 de l'article R. 241-51 du Code du travail.

En effet, seule la visite de reprise effectuée par le médecin du travail met fin à la période de

suspension du contrat de travail⁸⁹⁹. Par contre, l'examen effectué par le médecin traitant ou par le médecin-conseil de la Sécurité sociale n'a aucune incidence sur le contrat de travail⁹⁰⁰. C'est le premier des deux examens espacés de quinze jours qui met fin à la suspension du contrat de travail⁹⁰¹.

Cette visite de reprise est donc incontournable comme l'illustre très clairement un arrêt du 16 mai 2000. Dans cette affaire, la période de suspension du contrat de travail, ouverte en conséquence d'un accident du travail, avait été relayée par une période de prise en charge au titre de la maladie à la suite de la déclaration par les organismes de sécurité sociale de la consolidation de l'accident dont le salarié avait été victime. La victime avait été licenciée pendant la période de suspension et les juges du fond avaient estimé que la suspension avait changé de nature du fait de la consolidation. De ce fait, ils considérèrent qu'à la date de la rupture, le salarié étant pris en charge par les organismes sociaux au titre de la maladie, ne pouvait se prévaloir de la protection spécifique aux accidents du travail. La Cour de cassation a censuré ce raisonnement, au motif qu'en l'absence de visite de reprise, le contrat se trouvait toujours suspendu en conséquence de l'accident, peu important qu'à la date de la rupture le salarié ait été déclaré consolidé de son accident et pris en charge au titre de la maladie⁹⁰².

Il faut donc retenir qu'en l'absence de visite de reprise, le contrat de travail se trouve suspendu, peu importe, par exemple, que le salarié ait repris son emploi et perçu son salaire, le régime de la suspension doit toujours s'appliquer et si le salarié est licencié, le licenciement sera considéré comme prononcé pendant la période de suspension⁹⁰³.

Remarques

Dans les faits, la nature juridique des examens auxquels le salarié a été soumis n'est pas toujours très claire, notamment parce que le salarié peut prendre l'initiative de la visite de reprise : il convient ainsi que le médecin du travail indique explicitement le cadre dans lequel l'examen médical du salarié est pratiqué. Il est donc important de saisir le médecin du travail afin qu'il détermine clairement si la visite passée par le salarié est un visite de reprise ou de pré-reprise, à défaut, le juge

⁸⁹⁷ C. trav., art. L. 124-4-6

⁸⁹⁸ C. trav., art. R. 241-51

⁸⁹⁹ Cass. soc., 30 janv. 1991, no 87-41.967, Bull. civ. V, no 47 ; Cass. soc., 9 juin 1994, no 91-42.808

⁹⁰⁰ Cass. soc., 29 mai 1991, no 87-44.926, Bull. civ. V, no 273 ; Cass. soc., 25 mai 1994, no 89-45.186

⁹⁰¹ Cass. soc., 16 févr. 1999, no 96-45.394, RJS 4/99 no 500

⁹⁰² Cass. soc., 16 mai 2000, no 98-42.942, Bull. civ. V, no 80

⁹⁰³ Cass. soc., 22 oct. 1996, Bull. civ. V, no 338

du fond devra qualifier les différents examens subis et notamment distinguer la visite de reprise de la visite de pré-reprise.

3. Initiative de la visite de reprise

L'initiative de la visite incombe à l'employeur qui informe le médecin du travail de la survenance d'une des situations précitées⁹⁰⁴. En outre, il doit informer le médecin du travail de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 8 jours ayant pour cause un accident du travail ; ce dernier apprécie l'opportunité d'un nouvel examen médical.

La carence fautive de l'employeur qui omettrait de saisir le médecin du travail alors que le salarié s'est mis en situation juridique de reprise engage sa responsabilité quand bien même dans les faits la reprise du travail ne pourra avoir lieu⁹⁰⁵.

Ainsi, a-t-il été jugé qu'un retard excessif apporté par un employeur à organiser la visite de reprise alors que le salarié remplissait les conditions pour bénéficier de cet examen et en fait la demande, s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse⁹⁰⁶.

Si l'initiative de la visite de reprise incombe à l'employeur, encore faut-il que le salarié se manifeste pour reprendre le travail. Ainsi, l'employeur pourrait sanctionner le salarié qui refuse de se présenter à une telle visite. La sanction pouvant aller jusqu'au licenciement disciplinaire⁹⁰⁷ : (en l'espèce le salarié n'avait été examiné que dans le cadre de la pré-reprise mais ne s'était pas présenté malgré plusieurs injonctions de l'employeur à la visite de reprise)

4. Initiative du salarié

Si comme nous venons de le voir, l'initiative de la visite de reprise appartient normalement à l'employeur, la Cour de cassation a posé qu'elle peut aussi être prise par le salarié en présentant une demande auprès de son employeur ou directement auprès du médecin du travail, à condition d'en avertir l'employeur⁹⁰⁸. Cette initiative est ouverte au salarié qui se met en situation de reprise au sens juridique du terme (c'est-à-dire demande qu'il soit

⁹⁰⁴ Cass. soc., 12 mars 1987, no 84-43.003

⁹⁰⁵ Cass. soc., 10 mai 2001, no 99-42.367

⁹⁰⁶ Cass. soc., 13 mai 1992, no 89-40.625 ; Cass. soc., 12 oct. 1999, no 97-40.835, Bull. civ. V, no 376

⁹⁰⁷ Cass. soc., 17 oct. 2000, no 97-45.286, RJS 1/01 no 33

⁹⁰⁸ Cass. soc., 12 nov. 1997, no 94-40.912 ; Cass. soc., 12 nov. 1997, no 94-43.839 ; Cass. soc., 17 mai 2000, no 96-42.667

mis fin à la période de suspension du contrat de travail) et dont l'employeur néglige pourtant de faire procéder à l'examen.

Si le salarié omet d'informer son employeur, le contrat de travail reste suspendu et le salarié ne peut prétendre au versement des salaires prévus à l'article L. 122-32-5 du Code du travail⁹⁰⁹.

5. Visite de pré-reprise

A l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, lorsqu'une modification de l'aptitude est prévisible, un examen médical peut être sollicité préalablement à la reprise du travail, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires⁹¹⁰.

L'organisme de sécurité sociale doit en effet recueillir l'avis du médecin du travail, sur proposition du service du contrôle médical, lorsque celui-ci estime que l'incapacité permanente du salarié est susceptible de le rendre inapte à l'exercice de sa profession ou si la victime ou son médecin traitant en fait la demande⁹¹¹.

A cet effet, un modèle de fiches de liaison entre les médecins conseils des organismes de sécurité sociale du régime général et les médecins du travail, a été établi par un arrêté interministériel du 3 novembre 1989, fixant le modèle du formulaire de reprise d'activité professionnelle d'une victime atteinte d'une incapacité permanente partielle au titre de l'assurance maladie.

L'objet de cette démarche est de faciliter le retour au travail du salarié et de prévenir le prononcé d'inaptitude totale au poste de travail, voire à tout poste dans l'entreprise.

Le fait pour le salarié de demander à passer une visite médicale de pré-reprise constitue un droit pour le salarié ; c'est à tort que certains employeurs ou services médicaux ne donnent pas suite à cette demande.

Aucun avis d'inaptitude ne saurait être prononcé lors de la visite de pré-reprise et l'avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle. La visite de pré-reprise ne peut se substituer à la visite de reprise.

⁹⁰⁹ Cass. soc., 5 juin 2001, no 98-46.320

⁹¹⁰ C. trav., art. R. 241-51, al. 4

⁹¹¹ CSS, art. R. 434-34

h. Cas de visites d'examens complémentaires

1. Visite sur demande du salarié ou de l'employeur

Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande. Cette dernière demande ne peut motiver une sanction⁹¹².

L'employeur ne peut exiger de ses salariés d'autres examens médicaux que ceux prévus par le législateur. Dans ce cadre, l'employeur est tenu de faire examiner par le médecin du travail tout salarié qui se trouve indisposé lorsque ce dernier est affecté à des travaux figurant sur la liste des travaux exigeant une surveillance médicale spéciale. Le salarié ne peut refuser ces examens. Des examens médicaux particuliers peuvent également être prévus dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif.

2. Examens complémentaires

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires⁹¹³:

- à la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail et notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail ;
- au dépistage des maladies à caractère professionnel ;
- au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage.

Tant que le résultat des examens complémentaires n'est pas connu et que le médecin du travail ne s'est pas prononcé définitivement sur l'aptitude du salarié, l'employeur ne peut prendre aucune décision⁹¹⁴.

Le médecin choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens, leur nature ou leur périodicité, sauf dans le cas où ces éléments sont fixés par un texte réglementaire.

En cas de désaccord entre le médecin du travail et l'employeur sur la nature et la fréquence des examens complémentaires, le différend est porté devant le médecin inspecteur régional du travail qui prend la décision.

Tous les examens complémentaires prescrits dans un service de santé au travail autonome sont à la charge financière de l'employeur, et dans les services interentreprises au service interentreprises qui doit fournir au médecin du travail les moyens d'assurer le respect de l'anonymat des examens⁹¹⁵.

En pratique, selon le ministre du travail, les examens complémentaires prescrits en application de dispositions réglementaires spécifiques à certains risques, tels que ceux imposés par la surveillance médicale spéciale, directement liés à la nature de l'activité de l'entreprise, sont, dans un service de santé interentreprises, facturés à l'employeur, soit au coup par coup, soit par une facturation de régularisation si le service interentreprises en a effectué l'avance.

Les examens liés à la personne du salarié sont en revanche à la charge du service interentreprises. Au niveau comptable, il ne peut y avoir de facturation individualisée ; une ligne budgétaire spécifique du service interentreprises, répartie proportionnellement au nombre de salariés des entreprises adhérentes, doit permettre le financement de ces actes⁹¹⁶.

§2 : Soins médicaux et arrêts de travail

a. Vaccinations

Le médecin du travail peut être amené à réaliser les vaccinations prévues par la réglementation⁹¹⁷ dans le cadre la prévention des risques professionnels mais il est aussi habilité à pratiquer les autres types de vaccinations⁹¹⁸.

Cependant, il faut savoir que ces vaccinations ne sont pas une obligation pour le médecin du travail, qui peut tout à fait refuser de les pratiquer.

Par ailleurs, ces vaccinations ne peuvent avoir lieu sans le consentement des salariés intéressés (sauf

⁹¹⁵ C. trav., art. R. 241-52

⁹¹⁶ Rép. min. no 3242, JO AN Q, 27 mars 1989, p. 1489

⁹¹⁷ notamment C. santé publ., art. L. 3111-4 ; C. santé publ., art. L. 3112-1 pour les professions sociales et de santé

⁹¹⁸ Circ. DRT no 7, 26 avr. 1998 relative à la pratique des vaccinations en milieu de travail ; Circ. min. Trav. no 10, 29 avr. 1980 relative à l'application de l'arrêté ministériel du 11 juillet 1977 fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale

⁹¹² C. trav., art. R. 241-49, III

⁹¹³ C. trav., art. R. 241-52

⁹¹⁴ Cass. soc., 17 mars 1993, no 89-43.453

risque caractérisé particulièrement grave, le refus de vaccination ne peut justifier l'éviction d'un poste de travail) et il convient également que le médecin ait obtenu l'accord de principe de l'employeur.

Le médecin devra toujours fournir une information claire et précise aux acteurs de prévention (employeurs, salariés CHSCT, DP) sur l'intérêt et les éventuels risques qu'entraînent la vaccination qu'il propose de réaliser.

S'il pratique lui-même la vaccination, il ne doit pas inclure le temps nécessaire à la pratique de la vaccination dans le temps réglementaire consacré à l'action en milieu de travail.

Il devra signaler et inclure la pratique vaccinale dans son contrat d'assurance en responsabilité civile professionnelle souscrite obligatoirement.

Avant d'effectuer une injection, il devra réaliser un examen clinique du salarié et une étude de son poste de travail.

Tout médecin pratiquant une vaccination obligatoire doit en faire la déclaration aux autorités sanitaires et inscrire la vaccination sur le dossier médical du patient. L'Etat est responsable en matière d'accidents dus à des vaccinations obligatoires ; la responsabilité personnelle du médecin ne peut être engagée qu'en cas de faute lourde, détachable de l'activité du service.

L'employeur assume la charge financière des vaccinations obligatoires.

En matière de vaccinations non obligatoires, les règles de prévention à mettre en oeuvre pour la protection des travailleurs contre les risques résultant de leur exposition potentielle à des agents biologiques sont fixées par les articles R. 231-60 et suivants du Code du travail.

Remarques

En cas de déplacements professionnels à l'étranger, le médecin doit apporter l'information concernant les risques encourus et des recommandations sur les vaccinations préconisées ou exigées.

b. Soins d'urgence

Les services de santé au travail ont un rôle préventif. Dès lors, le médecin du travail n'est pas là pour donner des soins. De même, les travailleurs reçoivent à l'infirmerie les premiers pansements après blessure pour accident du travail ou les premiers soins en cas de malaise mais c'est tout. (Toutefois, les pansements pour blessures n'entraînant pas un arrêt de travail peuvent être renouvelés en infirmerie. De même, si l'employeur

a donné son accord, les prescriptions médicales du médecin traitant peuvent être suivies par l'infirmerie.)

Le principe étant posé, il va de soi qu'en cas d'urgence, le médecin du travail le personnel infirmier et les secouristes ont l'obligation de porter les premiers secours aux malades ou aux accidentés.

Leur abstention les exposerait à des poursuites pénales pour défaut d'assistance à personne en péril⁹¹⁹.

De même, il appartient au médecin du travail d'établir des consignes permettant de faire face à une urgence médicale qui se produirait en son absence.

Il faut encore savoir que les soins d'urgence sont dispensés à titre gracieux et ne peuvent donner lieu à une rémunération supplémentaire. Les prescriptions médicales seront normalement remboursées par les organismes de sécurité sociale.

c. Arrêt de travail délivré par le médecin du travail

Dans le cas de maladie non professionnelle, le médecin du travail ne peut délivrer d'arrêt de travail.

Dans le cas de constatation d'une maladie professionnelle ou des premiers soins apportés à un accidenté du travail, le médecin du travail peut prescrire un arrêt de travail. Dès lors, cet arrêt de travail peut être pris en considération par la caisse de sécurité sociale.

§3 Contrôle de l'aptitude médicale au travail

a. Rôle du médecin

Les examens médicaux obligatoires permettent au médecin d'apprécier l'aptitude du salarié :

- au poste qui lui est proposé au moment de l'embauche ;
- à continuer à son poste de travail dans le cadre des visites périodiques ;
- à reprendre son poste dans le cadre de la visite de reprise.

Il est également habilité à proposer des mutations ou transformations de poste de travail qui permettent au salarié d'exécuter l'ensemble des

⁹¹⁹ C. pén., art. 223-6

tâches découlant du poste de travail sans risque pour sa santé physique et mentale et sans risque pour les tiers.

Il doit consigner son avis sur une fiche d'aptitude dont l'un des exemplaires est remis au salarié et l'autre transmis à l'employeur. Même si naturellement le médecin n'est pas le seul professionnel à intervenir pour la préservation de la santé au travail, « son avis relatif à l'aptitude du salarié (ou encore du candidat à l'emploi) au poste de travail occupé (ou proposé) est devenu un véritable passeport pour l'emploi, qu'il s'agisse d'obtenir un emploi ou de le conserver » (propos recueillis dans Liaisons sociales, quotidien, no 878, 11 mars 2004).

b. Constatation de l'aptitude du salarié

L'aptitude est la situation dans laquelle existe une parfaite adéquation entre les aptitudes physiologiques d'un salarié et les contraintes de son poste de travail. Elle se matérialise par la rédaction d'une fiche d'aptitude.

Si le médecin conclut à l'aptitude du salarié un seul examen médical suffit.

Si l'aptitude est prononcée dans le cadre d'une visite de reprise, le salarié bénéficie d'un droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi similaire assorti de rémunération équivalente, de la même qualification et des mêmes perspectives de carrière.

c. Constatation par le médecin du travail de l'inaptitude

La constatation de l'inaptitude médicale au poste de travail est de la compétence exclusive du médecin du travail, à l'exclusion du médecin traitant ou du médecin conseil des caisses de sécurité sociale (pour une application du principe, voir ⁹²⁰).

La contestation de l'inaptitude du salarié par le médecin est un acte grave compte tenu des incidences que l'avis médical peut avoir sur le contrat de travail. C'est en effet cet avis qui légitimera une discrimination en raison de l'état de santé dans la mesure où l'inaptitude régulièrement constatée permettra le licenciement du salarié en présence de l'impossibilité démontrée de son reclassement. C'est pourquoi des garanties ont été accordées au salarié, préalablement à la constatation de l'inaptitude.

Aux termes de l'article R. 241-51-1 du Code du travail, sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celle des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après :

- une étude du poste et des conditions de travail dans l'entreprise ;
- deux examens médicaux de l'intéressé espacés de 2 semaines et accompagnés, le cas échéant, d'examens complémentaires.

Le délai entre les deux examens doit être mis à profit par l'employeur pour commencer à rechercher, en liaison avec le médecin du travail, des solutions de reclassement lorsqu'il apparaît que le salarié ne pourra reprendre au moins immédiatement son poste de travail antérieur.

L'avis médical est juridiquement constitué lors du deuxième examen⁹²¹. Cette exigence du double examen est posée même lorsque le médecin du travail a formulé un avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise.

Cette exigence vaut également pour toutes les déclarations d'inaptitude qu'elles soient émises en cours d'exécution du contrat de travail ou lors de la reprise du travail.

Il faut savoir que la haute juridiction a décidé que la période de suspension du contrat de travail prend fin avec le premier examen médical. Par contre les obligations de l'employeur qu'il s'agisse de l'obligation de reclassement ou de l'obligation de reprendre le paiement des salaires du salarié ni reclassé dans l'entreprise ni licencié, ne peuvent commencer à courir qu'à compter du second examen puisque ce n'est qu'à l'issue de cet examen que l'inaptitude du salarié sera acquise.

Il faut encore noter que le non respect de cette procédure obligatoire est susceptible de sanctions pénales pour violation des dispositions relatives à la médecine du travail. En ce qui concerne le contrat, le non respect de la procédure d'émission de l'avis d'inaptitude entraîne la nullité du licenciement prononcé en vertu de l'article L. 122-45 du Code du travail⁹²². La nullité du licenciement autorise le salarié à demander sa réintégration dans son emploi, ou à défaut, dans un emploi équivalent, il en résulte qu'en cas de licenciement prononcé en raison de l'état de santé du salarié dont l'inaptitude

⁹²⁰ Cass. soc., 9 oct. 2001, no 98-46.144, Bull. civ. V, no 313

⁹²¹ Cass. soc., 15 juill. 1998, no 96-40.768

⁹²² Cass. soc., 16 juill. 1998, no 95-45.363

n'a pas été constatée conformément aux exigences du double examen, la réintégration de l'intéressé doit être ordonnée s'il le demande⁹²³.

On notera encore que lorsque l'inaptitude est constatée dans le cadre de la visite annuelle, le second examen doit avoir lieu dans un délai de 15 jours. A défaut, l'employeur est tenu de soumettre le salarié aux deux examens médicaux prévus par l'article R. 241-51-1 du Code du travail⁹²⁴.

Le médecin du travail peut, avant d'émettre son avis, consulter le médecin inspecteur régional du travail (MIRT).

En pratique, il s'agit le plus souvent d'un conseil téléphonique du médecin inspecteur ou d'un conseil sur dossier médical. Mais rien ne fait obstacle à ce que le médecin inspecteur effectue un examen médical du salarié pour étayer son avis. Dans la mesure où, très souvent, rien n'est prévu dans les directions régionales du travail pour les consultations médicales, celles-ci se réalisent en pratique dans les consultations de pathologies professionnelles des CHU.

On remarquera pour conclure que le non respect du délai entre les deux examens ne permet pas de remettre en cause la validité de la déclaration d'inaptitude si le second examen est passé hors délai. Toutefois, la responsabilité de l'employeur pourra être engagée s'il tarde à faire procéder au second examen.

d. Exception au double examen

Il n'existe qu'une seule exception qui autorise le médecin du travail à écarter cette procédure en deux temps. C'est lorsque le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celle de tiers.

Dans cette hypothèse où la situation de danger figure sur l'avis médical, le salarié peut être licencié après un seul examen.

Si le médecin du travail, dans son avis médical, ne propose pas le retrait immédiat du salarié de son poste de travail, l'employeur a l'obligation d'attendre l'avis définitif⁹²⁵. Même si le médecin du travail se prononce dès la première visite sur l'inaptitude, sans procéder à aucune étude de poste

et des conditions de travail dans l'entreprise, l'employeur est tenu de susciter la seconde visite⁹²⁶.

Il faut encore noter que les juges du fond ne peuvent apprécier la situation de danger immédiat. La cour de cassation l'a précisé explicitement dans un arrêt du 4 juin 2002⁹²⁷. Dans cette affaire, une salariée avait été victime de malaises sur son poste de travail, le dernier malaise justifiant un arrêt de travail de plus d'un an, le jour de la reprise la salariée a été déclarée inapte à son poste de travail par le médecin du travail car elle avait été victime d'un nouveau malaise, l'employeur indiqua alors à la salariée qu'il ne pouvait continuer à prendre le risque de la faire travailler et il la licencia pour inaptitude. La salariée invoqua la nullité du licenciement puisque son inaptitude n'avait été constatée qu'à l'issue d'un seul examen sans mention de l'état de danger. Néanmoins, la Cour d'appel la débouta de sa demande faisant valoir, que compte tenu de ses antécédents médicaux, un tel danger était établi. Raisonement rejeté par les hauts magistrats qui énoncent que l'inaptitude ne peut être déclarée après un seul examen médical que si la situation de danger résulte de l'avis du médecin du travail.

e. Rédaction de la fiche d'aptitude

L'avis exprimé par le médecin du travail n'a pas que des conséquences médicales ; il est aussi source de droits et d'obligations. Si donc le diagnostic ou la prescription qu'il contient n'obéit qu'aux règles de la médecine, son libellé ne peut ignorer la contrainte juridique.

Force est de constater que de nombreuses difficultés peuvent résulter de l'insuffisante précision de certains avis médicaux, qui ne permettent pas de déterminer clairement la fin de la période de suspension du contrat de travail et le point de départ de l'obligation de reclassement.

Deux types de situation peuvent être identifiés :

- l'état de santé du salarié n'est manifestement pas stabilisé ; l'avis médical, à travers notamment une inaptitude temporaire ou partielle, sert alors simplement à exprimer que l'examen de reprise est prématuré et ne saurait mettre un terme à la suspension ;
- l'état de santé du salarié est stabilisé mais demeure aléatoire même s'il est insusceptible de justifier comme tel une

⁹²³ Cass. soc., 26 mai 2004, no 02-41.325, Bull. civ. V, no 139

⁹²⁴ Cass. soc., 16 mai 2000, no 97-42.410

⁹²⁵ Cass. soc., 30 juin 1993, no 92-41.062

⁹²⁶ Cass. soc., 16 juill. 1998, no 95-45.363

⁹²⁷ Cass. soc., 4 juin 2002, no 00-42.873

prolongation de la suspension du contrat de travail.

A la lecture de l'avis, l'employeur doit être à même de connaître clairement l'étendue de ses obligations. S'il y a inaptitude partielle ou inaptitude au poste, l'employeur doit être conseillé dans ses recherches de reclassement ou d'adaptation du poste et le salarié (de même que le juge éventuellement saisi) doit être à même de juger de l'effort ou de l'absence d'effort de l'employeur.

f. Poste de travail de référence

Le poste de travail par rapport auquel le médecin apprécie l'aptitude est le poste défini par l'employeur. Mais le médecin du travail n'est pas limité dans son appréciation par les caractéristiques du poste telles que définies par l'employeur, notamment s'il a connaissance d'autres tâches que celles indiquées comme étant effectuées par le salarié.

Le fait pour le médecin de ne pas se prononcer sur celles-ci alors qu'elles sont susceptibles d'entraîner un danger pour le salarié pourrait engager sa propre responsabilité sur le fondement du délit d'imprudance ou du délit de non-assistance à personne en danger.

g. Avis d'inaptitude et emploi du salarié

Aux termes de l'article L. 241-10-1 du Code du travail, le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique ou mentale des salariés que le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération. En cas de refus de donner suite à ces propositions il devra faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin-inspecteur du travail⁹²⁸.

On ne saurait assez souligner l'importance qu'a la rédaction de l'avis rendu par le médecin du travail. Il est important que ce dernier mette en évidence ce pour quoi le salarié est apte et en précisant seulement les restrictions à cette aptitude (par exemple : type de port de charge à exclure, station debout prolongée déconseillée, exposition à des irritants, etc.).

⁹²⁸ C. trav., art. L. 241-10-1 mod. par la loi no 2002-73 du 17 janvier 2002

Il est également important que cet avis soit accompagné de propositions permettant l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié. La Cour de cassation a posé qu'en présence d'un avis d'inaptitude sans proposition de reclassement, l'employeur doit solliciter de telles propositions auprès du médecin du travail⁹²⁹.

h. Aptitude temporaire

Le médecin conclut à une inaptitude temporaire quand il estime que l'altération des capacités physiques ne permet pas au salarié de rester à son poste mais que cette altération a vocation à se résorber dans un délai qu'il peut mentionner à titre indicatif.

La confusion possible quant au sens à donner aux conclusions du médecin aboutissant à une aptitude temporaire réside dans le fait que celui-ci peut prescrire une nouvelle visite ou des examens complémentaires sans limiter l'aptitude autrement que dans le temps.

Deux situations peuvent être distinguées :

- l'aptitude et l'exigence sont clairement liées à travers une formulation telle que : « apte pour x mois - à revoir avant telle date » ou « apte jusqu'aux résultats de tels examens complémentaires et pour x mois au plus ». La conséquence juridique d'un tel libellé est que si l'exigence n'est pas satisfaite dans le délai prescrit, il n'y a plus d'aptitude ;
- dans un second cas de figure, on aura une formulation telle que : « apte - à revoir dans x mois » ou « apte - tel examen complémentaire prescrit ». Cette fois, l'aptitude et l'exigence sont clairement distinguées et l'aptitude demeure valable même si l'examen complémentaire n'est pas effectué.

i. Aptitude avec réserves

Il s'agit en fait d'une aptitude conditionnée à un aménagement de poste. La formulation de ces avis est souvent source de contestation.

Le médecin du travail est habilité à proposer des transformations « de postes » ou des « adaptations de postes »⁹³⁰.

La jurisprudence s'est prononcée sur ces points de nombreuses fois et a précisé les obligations du médecin du travail : émettre un avis clair (existence

⁹²⁹ Cass. soc., 27 mars 1990, no 97-42.410 ; Cass. soc., 22 oct. 1996, no 93-43.787

⁹³⁰ C. trav., art. L. 241-10-1 ; C. trav., art. R. 241-48

de propositions de reclassement, nature de celles-ci); ne pas se limiter à des formules générales (aptitudes sous réserves, pas de travail en hauteur, pas de port de charges lourdes).

Il semble clair qu'un avis d'aptitude avec réserve équivaut à un avis d'inaptitude partielle. Par exemple, un avis d'aptitude sous réserve d'une limitation des charges portées à moins de 10 kg a exactement le même sens qu'un avis d'inaptitude au port de charges de 10 kg ou plus. La procédure de double examen médical semble donc applicable à de telles hypothèses.

Le fait pour l'employeur de maintenir le salarié à son poste de travail, sans tenir compte des limitations d'aptitudes émises par le médecin du travail, peut mettre en cause sa responsabilité civile et pénale.

Ici encore, la formulation de l'avis médical est fondamentale tant par rapport à l'objectif de maintien dans l'emploi qu'en égard aux difficultés juridiques qu'elle est susceptible de créer et qui se répercuteront sur la situation individuelle du salarié.

En effet, si l'on s'engage dans une procédure d'inaptitude au poste de travail, après refus de la réserve par l'employeur, la question double de l'inaptitude au poste existant et de l'aptitude au poste aménagé se posera, qu'il appartiendra au juge d'apprécier⁹³¹.

La Cour de cassation considère toutefois que l'employeur ne peut substituer son appréciation à celle du médecin du travail qui est seul qualifié pour déterminer si un salarié est inapte à son poste de travail⁹³².

Il est important de souligner à la suite de S. Bourgeot et J.Y. Frouin que « l'application du régime de l'aptitude ne peut se concevoir qu'agrémentée de réserves très modestes n'appelant de la part de l'employeur que de menus aménagements du poste de travail »⁹³³.

On notera que les juges du fond ont, en l'espèce, une certaine marge de manoeuvre lorsqu'ils sont confrontés à un avis ambigu dans lesquels les réserves sont telles que l'aptitude du salarié est dans les faits mise en cause.

Les juges peuvent ainsi interpréter l'avis du médecin du travail mais sans pour autant substituer leur appréciation à celle du médecin⁹³⁴.

La Haute juridiction a rappelé le principe dans un arrêt du 4 mars 2003. En l'espèce un salarié occupant un emploi de géomètre avait été, à la suite d'un arrêt de travail provoqué par la rechute d'un accident du travail, déclaré apte à la reprise mais cet avis d'aptitude était assorti des réserves suivantes : « contre indications à la marche en terrain accidenté, aux ports de charges lourdes et aux longs trajets en voiture ». Or ces réserves étant peu compatibles avec le métier de géomètre, l'employeur avait proposé à son salarié d'être reclassé sur un poste de technicien. Mais le salarié se prévalant de son avis d'aptitude avait refusé la proposition de reclassement. Les juges du fond, tout en se gardant de porter une appréciation sur l'aptitude du salarié, ont estimé que les réserves émises par le médecin ne permettaient pas au salarié de reprendre son précédent emploi de géomètre, lequel impliquait de fréquents déplacements sur le terrain. L'employeur pouvait donc proposer un reclassement du salarié. La Cour de cassation approuve le raisonnement « dès lors que, sans substituer son appréciation à celle du médecin du travail, la cour d'appel, procédant à l'interprétation des avis médicaux successifs et rendue nécessaire par leur ambiguïté, a estimé que si ces avis ne faisaient pas expressément état de l'inaptitude du salarié il en résultait que ce dernier ne pouvait exercer son précédent emploi de géomètre en raison des contraintes propres à l'exercice de cette profession, a pu décider que l'employeur était tenu, par l'application de l'article L. 122-32-5 du Code du travail de proposer à l'intéressé un autre poste conforme à ses aptitudes »⁹³⁵.

j. Inaptitude temporaire

Si l'état de santé du salarié ne lui permet plus de rester à son poste de travail, le médecin du travail peut prononcer une inaptitude temporaire. Il s'agit là d'une cause de suspension du contrat de travail mais celle-ci ne fait pas naître de droits à indemnisation comme le ferait un arrêt de travail. Le médecin du travail doit donc diriger le salarié vers son médecin traitant, seul habilité à prescrire un tel arrêt au regard de la Sécurité sociale⁹³⁶.

k. Inaptitude

Il convient de distinguer, d'une part, l'inaptitude au poste de travail et, d'autre part, l'inaptitude à tout

⁹³¹ Cass. soc., 18 nov. 1992, no 90-44.500 ; Cass. soc., 5 mars 1987, no 84-41.691

⁹³² Cass. soc., 15 juill. 1998, no 96-40.768

⁹³³ S. Bourgeot et J.Y. Frouin, « maladie et inaptitude »RJS 1/00, p. 3

⁹³⁴ Cass. soc., 14 janv. 1997, no 93-33.466

⁹³⁵ Cass. soc., 4 mars 2003, no 01-41.015

⁹³⁶ Cass. soc., 28 avr. 1988, no 85-44.144

poste dans l'entreprise. Cette distinction renvoie aux deux étapes prévues à l'article R. 241-51-1 du Code du travail à travers deux visites à quinze jours d'intervalle.

1. Inaptitude au poste

L'inaptitude au poste de travail occupé jusque-là par le salarié suppose une recherche de reclassement en application des articles L. 122-24-4 et L. 122-32-5 du Code du travail⁹³⁷, recherche à laquelle le médecin du travail doit participer. Il peut, en effet, proposer des transformations de postes et des mutations. L'avis d'inaptitude au poste doit donc s'accompagner d'une définition des postes existants ou aménagés sur lesquels le salarié serait apte. L'avis médical pourrait être rédigé ainsi : « inapte à son poste, apte à tels autres postes ».

Il appartiendra alors à l'employeur, soit de réaliser la mutation, soit de contester l'aptitude devant l'inspecteur du travail, soit d'engager la procédure de licenciement s'il estime la mutation impossible. Dans cette dernière hypothèse, c'est au Conseil des prud'hommes qu'il appartiendra éventuellement de vérifier l'impossibilité du reclassement.

2. Inaptitude à tous postes dans l'entreprise

Celle-ci suppose soit une activité très spécifique de l'entreprise, soit une aptitude très limitée du salarié. Elle ne peut être prononcée qu'après les deux examens prévus à l'article R. 241-51-1 du Code du travail et avec les garanties qui y sont prévues (examens complémentaires, intervention du médecin inspecteur régional du travail, étude de poste). L'employeur devra pouvoir justifier de ses recherches et efforts de reclassement.

La seule possibilité ouverte, tant au salarié qu'à l'employeur, pour contester l'avis d'inaptitude ainsi émis par le médecin du travail et échapper à ses conséquences, réside dans une procédure de contestation auprès de l'inspecteur du travail dans le cadre de l'article L. 241-10-1 du Code du travail.

L'avis d'inaptitude déclenche l'obligation de reclassement de l'employeur. Ce n'est qu'en présence d'une impossibilité démontrée de reclassement que l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié. De la sorte l'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel celle-ci appartient, au

⁹³⁷ C. trav., art. L. 122-24-4 ; C. trav., art. L. 122-32-5

besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagement du temps de travail⁹³⁸.

I. Contestation de l'avis médical

Le salarié et l'employeur peuvent contester, auprès de l'inspecteur du travail, l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail. Cette contestation va entraîner la saisine de l'inspecteur du travail et l'intervention du médecin inspecteur régional du travail⁹³⁹.

La contestation peut porter sur l'aptitude ou l'inaptitude, c'est-à-dire sur l'état de santé lui-même ou la nature du poste que cet état de santé permet à l'intéressé de tenir⁹⁴⁰. En revanche, l'inspecteur du travail est incompétent si la contestation porte sur la prise en compte par l'employeur des mesures de reclassement proposées par le médecin du travail. On notera que l'inspecteur du travail se trouve donc à apprécier une aptitude médicale alors qu'il n'est pas médecin. Il prend cependant l'avis du médecin inspecteur régional du travail préalablement à sa décision. Celle-ci est une décision administrative susceptible d'un recours, selon les voies propres à la contestation des actes administratifs (tribunaux administratifs).

Il faut encore remarquer que l'avis du médecin du travail n'étant pas une décision, il ne peut donner lieu à aucun recours contentieux. Le juge judiciaire ne peut se prononcer sur le bien fondé de l'avis du médecin du travail⁹⁴¹.

De même en cas de désaccord entre le médecin du travail et le médecin traitant (ou tout autre praticien) une expertise médicale judiciaire ne peut être ordonnée aux fins de contrôler le bien fondé de l'avis du médecin du travail.

m. Absence de caractère suspensif du recours

Le fait de contester l'avis du médecin du travail devant l'inspecteur du travail en application de l'article L. 241-10-1 du Code du travail n'implique aucunement la suspension de l'exécution du contrat de travail. Le recours ne suspend pas le délai d'un mois imparti à l'employeur pour procéder au licenciement du salarié (en présence de l'impossibilité de son reclassement).

Néanmoins, la Haute juridiction a pu préciser que lorsqu'il est constaté que l'employeur a procédé de

⁹³⁸ Cass. soc., 7 juill. 2004, no 02-43.141

⁹³⁹ C. trav., art. L. 241-10-1, al. 3

⁹⁴⁰ Cass. soc., 7 avr. 1987, no 84-41.665

⁹⁴¹ Cass. soc., 8 nov. 1994, no 91-40.377

façon prématurée au licenciement sans prendre en considération la possibilité retenue par l'inspecteur du travail saisi en raison de la contestation élevée par le salarié de reclasser ce dernier sur un poste aménagé moyennant une aide financière qu'il lui appartenait de solliciter, il ne sera pas possible de retenir que l'employeur a tenté de reclasser le salarié⁹⁴².

Il faut encore noter que lorsque l'inspecteur du travail, saisi en application de l'article L. 241-10-1 du Code du travail, décide de ne pas reconnaître l'inaptitude, ou que, sur recours contentieux, sa décision la reconnaissant est annulée, le licenciement n'est pas nul, mais devient privé de cause, le salarié a droit non à sa réintégration dans l'entreprise mais à une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire des six derniers-- mois prévus par l'article L. 122-14-4 du Code du travail⁹⁴³.

n. Autres cas d'adaptation du poste sur intervention du médecin

1. Changement d'affectation d'une salariée enceinte

L'employeur ne peut prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour prononcer une mutation d'emploi⁹⁴⁴. Toutefois, la loi no 75-625 du 11 juillet 1975 reconnaît que l'état de santé de la femme enceinte peut justifier une mutation provisoire d'emploi. L'initiative de l'affectation de la salariée à un autre emploi peut provenir d'elle-même ou de son employeur⁹⁴⁵.

De sa propre initiative, la femme enceinte peut donc demander à son médecin traitant de lui délivrer un certificat médical établissant la nécessité de ce changement.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail⁹⁴⁶. Cette affectation temporaire, liée à la grossesse, ne doit pas entraîner de diminution de rémunération⁹⁴⁷.

⁹⁴² Cass. soc., 28 janv. 2004, no 01-46.913, Bull. civ. V, no 31

⁹⁴³ Cass. soc., 8 avr. 2004, no 01-45.693, Bull. civ. V, no 118

⁹⁴⁴ C. trav., art. L. 122-25

⁹⁴⁵ C. trav., art. L. 122-25-1, al. 1er

⁹⁴⁶ C. trav., art. L. 122-25, al. 2

⁹⁴⁷ C. trav., art. L. 122-25-1

2. Adaptation de postes des travailleurs handicapés

Les handicapés font l'objet d'une surveillance médicale spéciale⁹⁴⁸.

Le médecin du travail veille en ce sens à l'adaptation satisfaisante du poste à la situation du travailleur handicapé⁹⁴⁹.

Ainsi, l'employeur est tenu de prendre en considération les avis qui lui sont présentés par le médecin du travail en ce qui concerne l'application de la législation sur les emplois réservés et les handicapés⁹⁵⁰. Le cas échéant, il devra faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il soit donné suite aux propositions du médecin du travail.

3. Mi-temps thérapeutique

Lorsque après un accident du travail ou une maladie professionnelle, un travail allégé ou une reprise progressive du travail est nécessaire, le médecin du travail peut le consigner dans la fiche médicale de reprise.

L'employeur est tenu par l'avis médical. Il doit fournir un emploi adapté à l'état de santé du salarié en vertu de l'obligation de reclassement qui lui incombe.

On notera ainsi qu'en présence d'un avis d'aptitude de reprise à mi-temps délivré par le médecin du travail, il appartient à l'employeur décidant de licencier le salarié qui a repris le travail conformément à cet avis, au motif de l'impossibilité confirmée par le classement en invalidité de la 2e catégorie, d'exécuter normalement sa prestation de travail en raison de son état de santé, de saisir à nouveau le médecin du travail. A défaut le licenciement prononcé pour un tel motif est nul et cause nécessairement un préjudice au salarié qu'il convient de réparer⁹⁵¹.

4. Réentraînement et réadaptation dans l'entreprise

Tout établissement, tout groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle, employant plus de cinq mille salariés doit assurer, après avis médical, le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle des malades et des

⁹⁴⁸ C. trav., art. R. 241-50

⁹⁴⁹ C. trav., art. R. 241-52

⁹⁵⁰ C. trav., art. R. 241-43

⁹⁵¹ Cass. soc., 15 juill. 1998, no 96-41.766, Bull. civ. V, no 384

blessés de l'établissement ou du groupe d'établissements⁹⁵².

Sont considérés comme constituant un groupe d'établissements tenus d'assurer le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle des membres de leur personnel victimes d'accidents ou de maladies génératrices d'un handicap professionnel, les établissements appartenant à une même activité professionnelle et dont le personnel relève d'une gestion générale commune⁹⁵³.

Le réentraînement au travail prévu à l'article L. 323-17 a pour but de permettre au salarié qui a dû interrompre son activité professionnelle à la suite d'une maladie ou d'un accident, de reprendre son travail et de retrouver après une période de courte durée son poste de travail antérieur, ou, le cas échéant, d'accéder directement à un autre poste de travail⁹⁵⁴.

Il est satisfait à l'obligation d'assurer le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle soit par la création d'un atelier spécial de rééducation et de réentraînement au travail, soit par l'aménagement dans l'entreprise de postes spéciaux de rééducation et de réentraînement soit par la mise en oeuvre simultanée de ces deux types de mesures.

Dans ce cadre le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont consultés sur les moyens les mieux adaptés aux conditions d'exploitation et à la nature des activités professionnelles en cause⁹⁵⁵.

5. Prévention contre le harcèlement moral au travail

La loi de modernisation sociale no 2002-73 du 17 janvier 2002 a introduit dans le Code du travail des dispositions visant à protéger les salariés contre le harcèlement moral au travail. Le médecin du travail doit par ailleurs veiller à la protection de la santé mentale des travailleurs. Dans ce cadre, il est habilité à proposer des mesures individuelles telles que des mutations ou des transformations de postes justifiées par des considérations relatives à la santé physique ou mentale des salariés⁹⁵⁶.

⁹⁵² C. trav., art. L. 323-17

⁹⁵³ C. trav., art. R. 323-38

⁹⁵⁴ C. trav., art. R. 323-39

⁹⁵⁵ C. trav., art. R. 323-40

⁹⁵⁶ C. trav., art. L. 241-10-1

Section 2

Actions sur le milieu de travail

§1 : Aperçu général de l'action du médecin sur le milieu de travail

L'action sur le milieu de travail constitue une caractéristique fondamentale de la médecine du travail en complément de l'action médicale proprement dite.

En milieu de travail, le médecin est :

- conseiller de l'entreprise ;
- associé à certaines actions ;
- consulté sur certains projets ;
- informé des produits utilisés.

a. Rôle de conseil auprès de l'employeur

Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, des services sociaux, en ce qui concerne notamment :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux ;
- l'hygiène générale de l'établissement (propreté, chauffage, éclairage, ventilation, etc.) ;
- l'hygiène dans les services de restauration ;
- la prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle⁹⁵⁷.

b. Proposition de modifications de poste

Comme nous l'avons vu dans le cadre de la surveillance médicale des salariés, le médecin du travail est habilité à faire des propositions concernant l'aménagement des postes de travail. Ce pouvoir de proposition s'il concerne les salariés pris individuellement (aménagement de poste en raison

⁹⁵⁷ C. trav., art. R. 241-41

de l'âge, de l'état de santé physique ou mentale, etc.) peut résulter de son observation du milieu de travail et concerner toute la collectivité de travail. Un médecin, par exemple, connaissant les conditions exactes de travail d'un salarié, pourra proposer de façon pertinente une amélioration de la ventilation d'un laboratoire, pour pouvoir assurer l'aptitude au travail d'un salarié allergique aux animaux.

c. Association à certaines actions

En vertu de l'article R. 241-42 du Code du travail, le médecin est obligatoirement associé :

- à l'étude de toute nouvelle technique de production ;
- à la formation à la sécurité prévue à l'article L. 231-3-1 du Code du travail et à celle des secouristes mentionnées aux articles R. 241-39 et R.241-40 du Code du travail⁹⁵⁸.

Il réalise ainsi un plan d'organisation des premiers secours et anime la formation des secouristes.

d. Consultation

Le médecin du travail est consulté sur les projets :

- de construction ou aménagements nouveaux ;
- de modifications apportées aux équipements⁹⁵⁹.

Remarques

L'article R. 241-42 du Code du travail ne prévoit que ces deux hypothèses de consultation mais le Code du travail prévoit également de très nombreux cas de consultation du médecin du travail dont il est impossible de dresser une liste exhaustive.

On peut encore noter que la procédure de consultation du médecin du travail ne concerne pas seulement l'employeur. Ainsi par exemple, le médecin devra être consulté par l'inspecteur du travail avant que celui-ci ne mette en demeure le chef d'établissement de faire procéder, par un organisme agréé, à des analyses de produits en vue d'en connaître la composition et les effets sur l'organisme humain⁹⁶⁰.

e. Information

Afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, il est informé :

⁹⁵⁸ C. trav., art. R. 241-39 ; C. trav., art. R. 241-40

⁹⁵⁹ C. trav., art. R. 241-42

⁹⁶⁰ C. trav., art. L. 231-7

- de la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi, indépendamment des dispositions du code du travail relatives aux substances et préparations dangereuses ;
- des résultats de toutes les mesures et analyses effectuées dans les domaines des conditions de travail⁹⁶¹.

En cas d'épidémies, le médecin du travail est habilité à prendre les mesures propres à assurer la protection des travailleurs, éventuellement en relation avec les services compétents du ministère chargé de la santé publique.

Le médecin du travail se voit communiquer par le chef d'entreprise les fiches de données de sécurité des substances ou préparations dangereuses⁹⁶².

§2 : Les moyens d'action du médecin pour réaliser sa mission en milieu de travail

Les moyens d'action du médecin du travail pour accomplir sa mission en milieu de travail sont extrêmement variés. Il dispose ainsi d'un certain nombre de droits qui lui permettent d'agir au sein même de l'entreprise et également d'un important réseau de partenariat à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise qui facilite son action.

a. Moyens d'action au sein de l'entreprise

1. Droit d'accès

Pour mener à bien son action en milieu de travail, le médecin du travail bénéficie d'un droit d'accès libre à tous les locaux de travail.

Le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail. Il effectue la visite des entreprises et établissements dont il a la charge soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel⁹⁶³.

Lors de ses visites, le médecin du travail pourra formuler ses observations notamment quant à l'aménagement des locaux, des postes, de la sécurité

⁹⁶¹ C. trav., art. R. 241-42

⁹⁶² C. trav., art. R. 231-53

⁹⁶³ C. trav., art. R. 241-41-2

des machines, des conditions d'hygiène, et plus globalement des conditions de travail.

En pratique, le médecin du travail est souvent accompagné soit de l'ingénieur responsable de la sécurité, soit du chef responsable de l'atelier, soit de membres du CHCST.

Remarques

Les chefs des établissements sont tenus d'afficher, dans des locaux normalement accessibles aux salariés, l'adresse et le numéro d'appel du médecin du travail chargé de la surveillance médicale du personnel ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement⁹⁶⁴.

2. Communication des documents de contrôle technique

Le médecin du travail peut prendre connaissance, dans des conditions fixées par voie réglementaire, des registres et documents relatifs à l'hygiène et à la sécurité, aux contrôles et vérifications des machines ou installations. L'employeur peut regrouper ces documents dans un registre unique d'hygiène et de sécurité, lorsque cette mesure est de nature à faciliter la conservation et la consultation de ces informations⁹⁶⁵.

3. Prélèvement et analyse

Dans l'exercice de ses fonctions, le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, effectuer ou faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyse. Il peut aussi faire procéder à des analyses ou mesures qu'il estime nécessaires par un organisme agréé choisi sur une liste établie par le ministre chargé du travail.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail, l'inspecteur du travail décide de leur opportunité, après avis du médecin inspecteur régional du travail⁹⁶⁶.

4. Recherches, études et enquêtes

Le médecin du travail peut réaliser des enquêtes épidémiologiques dans les entreprises dont il a la charge, à partir notamment, de l'analyse des données récoltées en consultation médicale et lors des visites d'entreprise.

« Le médecin du travail peut participer notamment, en liaison avec le médecin inspecteur régional du

travail et de la main-d'oeuvre, à toutes recherches, études et enquêtes, en particulier à caractère épidémiologique, entrant dans le cadre des missions qui lui sont confiées »⁹⁶⁷.

De fait, le médecin du travail est de plus en plus sollicité pour participer soit à des enquêtes nationales qui peuvent être diligentées par le ministère du Travail (SUMER : surveillance médicale sur les risques professionnels) ou par des sociétés de médecine du travail, soit encore à des enquêtes interrégionales (ESTEV : enquête santé travail et vieillissement).

Ces enquêtes peuvent être aussi menées conjointement par l'ANACT, l'INRS, l'inspection médicale du travail (les affections périarticulaires dans des activités économiques telles que l'abattage de viande).

Ces diverses enquêtes sont des apports très utiles à la connaissance objective des relations entre la santé et les différentes contraintes du travail.

Les résultats de ces enquêtes sont publiés dans des revues médicales (Archives de maladies professionnelles, Documents pour le médecin du travail), des revues de prévention (publiées par l'ANACT, l'INRS, etc.) et les publications du ministère du Travail.

5. Participation aux réunions du CHSCT

Le médecin du travail, chargé de la surveillance médicale du personnel, assiste avec voix consultative aux séances du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail⁹⁶⁸.

b. Réseau de partenariat

La réforme de la médecine du travail mise en oeuvre par la loi de modernisation sociale no 2002-73 du 17 janvier 2002 a mis l'accent sur la pluridisciplinarité au sein des services de santé au travail. En effet, pour être efficace, l'action du médecin en milieu de travail ne peut rester isolée mais doit s'appuyer sur l'action de l'ensemble des acteurs de prévention.

Dans cette optique, le médecin du travail ne doit pas centrer non plus toutes ses énergies sur les visites médicales mais il doit participer à la vie de l'entreprise. C'est pourquoi il mènera son action avec l'ensemble des acteurs de prévention internes à l'entreprise et extérieures à celle-ci.

⁹⁶⁴ C. trav., art. L. 620-5

⁹⁶⁵ C. trav., art. L. 620-6, mod. par L. no 85-772, 25 juill. 1985 ; C. trav., art. R. 241-42

⁹⁶⁶ C. trav., art. R. 241-44

⁹⁶⁷ C. trav., art. R. 241-58

⁹⁶⁸ C. trav., art. L. 236-5

1. Lien avec les acteurs de prévention à l'intérieur de l'entreprise

A l'intérieur de l'entreprise le médecin du travail doit travailler en liaison notamment avec :

- la direction : le médecin du travail entre en relation essentiellement pour définir l'équipement et l'organisation administrative des services de santé au travail, pour apporter son conseil en ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail, l'organisation du travail dans la perspective de la préservation de la santé physique et mentale des salariés, la gestion du personnel dans le cadre de l'adaptation des postes en fonction de l'aptitude des salariés, l'hygiène et la sécurité, l'éducation sanitaire... ;
- l'encadrement : bien souvent, le médecin du travail sera en lien avec le personnel d'encadrement qui agit directement sur les conditions de travail. Si un ingénieur chargé de la sécurité a été désigné, le médecin fait généralement les visites des locaux avec lui ;
- les services du personnel : en ce qui concerne la gestion des absences dans le cadre du suivi médical des salariés, la relation du médecin avec les services du personnel est essentielle. En effet, les convocations des salariés aux visites médicales sont établies par entente entre le service de santé au travail et le service du personnel, à des heures fixes et selon un programme établi à l'avance. Par ailleurs, c'est au service du personnel que le médecin adresse les résultats administratifs de ses examens. Les fiches de visites sont conservées par le service du personnel qui assure la transmission aux différents services intéressés. Le médecin doit être informé des mouvements du personnel (nouveaux embauchés, travailleurs exposés aux travaux dangereux, liste des absences, liste des salariés ayant repris leur travail, etc.) ;
- le comité d'entreprise : comme nous l'avons vu, les services de

santé au travail autonomes sont placés sous la surveillance du comité d'entreprise. Le médecin du travail est convoqué avec voix consultative, aux réunions du comité d'entreprise lorsque l'ordre du jour comporte des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service de santé au travail ou qui concernent les missions des médecins du travail⁹⁶⁹. Dans les services interentreprises, en vertu de l'article R. 241-45 du Code du travail, le médecin du travail peut également assister avec voix consultative aux réunions du comité d'entreprise dont l'ordre du jour comporte des questions relatives à la médecine du travail ;

- le CHSCT : il va de soi que le médecin doit travailler en lien avec le CHSCT, il est en ce sens membre de droit du CHSCT et assiste à ses réunions à titre consultatif⁹⁷⁰. Le CHSCT peut, par ailleurs, demander au médecin d'exercer son droit de visite.

2. Lien avec les acteurs de prévention à l'extérieur de l'entreprise

A l'extérieur de l'entreprise, le médecin peut travailler en lien avec les acteurs de prévention que sont les inspecteurs du travail et les inspecteurs médicaux des caisses de sécurité sociale, les services sociaux du travail, le médecin traitant choisi par chaque salarié, les laboratoires d'analyse, etc.

3. Appel à la compétence d'experts extérieurs

3.1 Présentation

Soucieuse de promouvoir une approche multidisciplinaire de la prévention des risques, la loi de modernisation sociale a octroyé aux services de santé au travail la faculté de recours à des experts spécialisés dans l'approche technique et organisationnelle. De la sorte, l'article L. 241-2 du Code du travail précise qu'afin d'assurer leur mission, les services de santé au travail font appel, en liaison avec les entreprises concernées : soit aux compétences d'organismes de prévention (CRAM,

⁹⁶⁹ C. trav., art. R. 241-27

⁹⁷⁰ C. trav., art. R. 236-6

OPPBTP) soit à des personnes ou organismes dont les compétences sont reconnues par les organismes précités⁹⁷¹. Un décret no 2003-546 du 24 juin 2003 précise les modalités d'application de cette intervention.

3.2 Choix de l'intervenant en prévention des risques professionnels

La personne ou l'organisme auxquels les services de santé au travail peuvent faire appel pour participer à leur mission de prévention sont soit :

- une personne employée par l'entreprise ou le service de santé au travail interentreprises et habilitée explicitement à cet effet ;
- une caisse régionale d'assurance maladie ;
- l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ;
- une association régionale du réseau de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ;
- une personne ou un organisme spécialement habilités à cet effet.

Il est par ailleurs précisé que lorsque l'entreprise a le choix entre les deux formes de service mentionnées à l'article R. 241-1 du Code du travail, elle ne peut faire appel à des compétences extérieures que si ses propres compétences sont insuffisantes.

Notons enfin, que s'agissant d'une personne physique, le recrutement ou le licenciement de la personne choisie en qualité d'intervenant ne peut se faire sans l'avis préalable du comité d'entreprise ou d'établissement.

3.3 Modalité d'intervention

Le concours de l'intervenant en prévention des risques professionnels est subordonné à la conclusion d'une convention passée entre celui-ci et l'employeur ou le président du service de santé au travail interentreprises.

Cette convention doit préciser : les activités confiées à l'intervenant, les modalités selon lesquelles elles sont exercées, les moyens mis à sa disposition ainsi que les règles garantissant son accès aux lieux de travail et son indépendance. La convention ne peut comporter de clauses autorisant

l'intervenant à effectuer des actes relevant de la compétence médicale du médecin du travail et, le cas échéant, des infirmiers placés sous son autorité.

Cette précision réglementaire vise à parer tout risque de confusion entre la mission des services de santé au travail et celle de l'intervenant. Ce dernier n'a en effet qu'un rôle participatif dans l'analyse des risques et des mesures de prévention qui ne se substitue en aucun cas à celui du personnel médical.

Précisons enfin que les conventions ne peuvent être conclues qu'après avis du comité d'entreprise ou d'établissement et du CHSCT, ainsi que, le cas échéant, après avis des organismes de contrôle. Dans les services interentreprises administrés paritairement, elles sont conclues après avis du conseil d'administration.

3.4 Procédure d'habilitation

L'habilitation des personnes ou des organismes intervenants est délivrée par un collège régional composé d'un nombre égal de représentants de la caisse régionale d'assurance maladie, de l'association régionale pour l'amélioration des conditions de travail et du comité régional de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

La demande d'habilitation est adressée soit à la CRAM, soit à l'association régionale pour l'amélioration des conditions de travail, soit à l'OPPBTP (il ne peut être déposé plus d'une demande par an). La demande doit être adressée en trois exemplaires sous pli recommandé et il convient d'y joindre un dossier justificatif. Le dossier est réputé complet si dans un délai d'un mois à compter de sa réception, aucune demande d'information complémentaire n'est demandée.

L'habilitation est accordée en fonction des garanties d'indépendance et de compétence présentées par la personne ou l'organisme, de l'expérience acquise dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail et des moyens dont il dispose pour exécuter les missions pour lesquelles il est habilité. Des précisions complémentaires sur les conditions d'habilitation seront précisées ultérieurement par voie d'arrêté.

Le collège a trois mois pour notifier sa décision à compter de la date à laquelle le dossier est réputé complet. Néanmoins à titre transitoire le délai est rallongé de 3 mois supplémentaires.

Le décret précise également que l'habilitation délivrée à une personne physique n'est pas soumise à renouvellement et celle délivrée à une personne

⁹⁷¹ L. no 2002-73, 17 janv. 2002

morale a une durée de cinq ans, renouvelable. Dans tous les cas, l'habilitation est valable sur l'ensemble du territoire national. Le retrait de l'habilitation peut être sollicité auprès du collège compétent lorsque l'intervenant en prévention des risques professionnels ne se conforme pas aux prescriptions légales ou n'est plus en mesure d'assurer sa mission.

Un arrêté du 23 décembre 2003⁹⁷² et une circulaire du 13 janvier 2004⁹⁷³ reviennent sur les conditions d'habilitation des personnes et des organismes intervenants.

3.5 Moyens d'action

L'intervenant en prévention des risques professionnels a accès à toutes les informations relatives aux risques pour la santé et la sécurité des travailleurs ainsi qu'aux mesures et aux activités de protection et de prévention nécessaires à l'accomplissement de ses missions.

Ce droit d'accès ne doit en aucun cas pouvoir affecter le respect de la confidentialité médicale.

Les services de santé au travail définissent les modalités de la collaboration entre l'intervenant en prévention des risques professionnels et le médecin du travail qui doit bénéficier de toutes les informations recueillies par l'intervenant.

Remarque :

Une circulaire DRT no 2005/05 du 20 juin 2005 a été prise pour améliorer le dispositif d'habilitation des intervenants en prévention des risques professionnels.

Rappelons que les intervenants en prévention des risques (IPRP) sont en vertu du décret no 2003-546 du 24 juin 2003 des personnes physiques ou morales dont la mission consiste à participer à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail en complément de l'action conduite par le ou les médecins du travail.

Sans entrer dans l'analyse de la circulaire, on notera juste que ce texte vise à faciliter le travail des collèges régionaux amenés à habiliter les IPRP.

4. Temps consacré à l'activité en milieu de travail

La réforme des services de santé au travail a voulu mettre l'accent sur la présence effective du médecin du travail dans l'entreprise. On a pu ainsi parler avec l'adoption du décret no 2004-760 du 28 juillet

2004 d'une véritable « sanctuarisation du tiers temps ».

Le chef d'entreprise ou le président du service interentreprises doit ainsi prendre toutes mesures pour permettre au médecin du travail de consacrer à ses missions en milieu de travail le tiers de son temps de travail.

Ce temps comporte au moins cent cinquante demi-journées de travail effectif chaque année, réparties mensuellement, pour un médecin à plein temps.

Pour un médecin à temps partiel, cette obligation est calculée au prorata de son temps de travail.

L'activité en milieu de travail n'est pas définie précisément par les textes mais elle s'entend comme les visites d'entreprises, l'analyse de l'activité en milieu de travail, des études de postes, la participation au CHSCT. Mais cela ne comprend pas l'ensemble des examens médicaux et des tâches administratives ni la totalité de la formation continue du médecin du travail.

Le médecin est maître de l'utilisation de ce tiers temps en milieu de travail. Toutefois, le service de santé au travail doit communiquer à chaque employeur concerné, qui doit les porter à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, les rapports et les résultats des études du médecin du travail portant sur son action en milieu de travail⁹⁷⁴.

Section 3

Rôle d'organisation des services de santé au travail et tenue des documents médicaux

§1 : Mission d'organisation des services de santé au travail

Le médecin du travail est chargé de l'organisation, de l'animation et de la direction du service de santé au travail. Cette mission est surtout importante dans les services médicaux d'entreprise où le médecin est assimilé à un chef d'établissement.

Dans les services interentreprises, ces responsabilités sont le plus souvent confiées à un directeur ou au secrétaire général du service.

Dans tous les cas, le médecin doit être consulté sur l'organisation technique du service directement ou,

⁹⁷² JO 31 déc. 2003

⁹⁷³ Circ. DRT no 2004/01, 13 janv. 2004

⁹⁷⁴ C. trav., art. R. 241-47 issu du décret no 2004-760 du 28 juillet 2004, JO 30 juillet

dans les services interentreprises comportant une représentation du personnel, par l'intermédiaire de ses délégués.

Il faut rappeler que les médecins sont assistés dans leur tâche par le personnel infirmier, voire par des experts spécialisés dans l'approche technique et organisationnelle, et dans les services de santé au travail interentreprises par les secrétaires médicaux.

Il participe aussi à la formation des secouristes.

Par ailleurs, le fonctionnement d'un service de santé au travail exige la tenue d'un certain nombre de documents dont certains ont été rendus obligatoires par le Code du travail. Outre le rapport annuel d'activité, on peut citer le document d'adhésion au service interentreprises, la fiche d'entreprise, la fiche d'aptitude et le dossier médical.

§2 : Document d'adhésion à un service interentreprises

Le médecin du travail doit participer à l'élaboration du document d'adhésion au service interentreprises.

Le plan ou, dans le cas d'un plan concernant plusieurs entreprises, les éléments du plan propres à l'entreprise sont transmis pour avis au CHSCT concerné, sur le rapport du médecin du travail ou, à défaut, aux délégués du personnel⁹⁷⁵.

§3 : Plan d'activité en milieu de travail

Le médecin du travail définit chaque année, en fonction de l'état et des besoins de santé des salariés, un plan d'activité en milieu de travail qui porte sur les risques, les postes et les conditions de travail. Ce plan prévoit notamment les études à entreprendre ainsi que le nombre et la fréquence minimale des visites des lieux de travail, dans la ou les entreprises dont le médecin a la charge.

Ce plan peut concerner une ou plusieurs entreprises et être commun à plusieurs médecins du travail⁹⁷⁶.

Ce document est intégré au document d'adhésion au service interentreprises.

§4 : Rapport du médecin du travail

a. Présentation

Le médecin du travail est tenu de dresser tous les ans un rapport de son activité, soit au sein de

⁹⁷⁵ C. trav., art. R. 241-41-1

⁹⁷⁶ C. trav., art. R. 241-41-1

l'entreprise lorsqu'il exerce dans le cadre d'un service de santé au travail d'entreprise, soit au sein du service interentreprises pour le temps qu'il consacre à chaque entreprise où il est affecté⁹⁷⁷.

Le rapport annuel d'activité fait le bilan des différentes activités du médecin du travail au cours de l'année écoulée : effectifs surveillés, risques auxquels les salariés sont exposés, maladies dépistées, inaptitudes prononcées, activité en milieu de travail appréciée quantitativement et qualitativement avec l'insertion des plans d'activité.

Pour les médecins du travail des secteurs des travailleurs temporaires, il est spécifié⁹⁷⁸ que le rapport annuel doit comporter les éléments particuliers consacrés à la surveillance médicale des travailleurs temporaires. La finalité de ce document est de faire émerger les particularités des travailleurs temporaires et de les corrélérer avec leurs conditions de travail.

Le rapport annuel d'activité est présenté par le médecin du travail, selon le cas, au comité d'entreprise, au comité d'établissement, au conseil d'administration paritaire, à la commission de contrôle du service interentreprises, au comité interentreprises ou éventuellement à la commission consultative de secteur.

Cette présentation doit être faite au plus tard avant la fin du quatrième mois qui suit l'année pour laquelle il a été établi, c'est-à-dire en avril au plus tard.

Il est ensuite transmis par l'employeur ou le président du service interentreprises dans le délai d'un mois, à compter de sa présentation, accompagné, s'il y a lieu, des observations formulées par l'organe de contrôle, soit aux inspecteurs du travail (services autonomes), soit aux DRTEFP (services interentreprises) ainsi qu'aux médecins inspecteurs régionaux du travail⁹⁷⁹.

Dans les entreprises ou établissements employant plus de 300 salariés, le médecin du travail établit, en outre, un rapport annuel propre à l'entreprise transmis exclusivement au comité d'entreprise ou comité d'établissement ; dans les autres entreprises ou établissements, le comité a la faculté de demander un tel rapport⁹⁸⁰.

⁹⁷⁷ C. trav., art. R. 241-33

⁹⁷⁸ C. trav., art. R. 243-9

⁹⁷⁹ (C. trav., art. R. 241-33)

⁹⁸⁰ C. trav., art. R. 241-34

b. Contenu

L'arrêté du 13 décembre 1990⁹⁸¹ fixe les modèles de rapport annuel du médecin du travail.

Le médecin du travail indique notamment :

- son temps de travail et notamment les variations éventuelles de ce temps pendant l'année ;
- le nombre d'entreprises suivies selon le nombre de salariés (dans le cadre d'un service interentreprises) ;
- le temps consacré à sa formation continue et sa participation à des actions de recherche médicale ;
- le personnel l'assistant ainsi que l'équipement et les moyens matériels mis à sa disposition.

L'effectif des salariés pris en charge dans l'entreprise est indiqué mais également détaillé selon :

- le nombre de salariés bénéficiant d'une surveillance médicale particulière ;
- ceux soumis à un risque de maladie professionnelle indemnisable.

Une partie importante du rapport est consacrée aux détails des examens médicaux pratiqués ou prescrits :

- de façon périodique lors de la visite médicale ;
- lors de la visite d'embauche, de pré-reprise, de reprise après un accident du travail ou une maternité, ou occasionnelle à la demande du salarié ou du médecin lui-même ;
- de manière complémentaire en raison de textes législatifs en fonction de la nature du risque ;
- dans le cadre de recherches, études et enquêtes.

Le médecin du travail fait également le bilan :

- du nombre d'avis d'aptitude ou d'inaptitude donnés lors de l'embauche, de la reprise ou de l'examen annuel des salariés, et leur caractère (aptitude avec restrictions, définitive, à un poste précis, etc.) ;
- du nombre de mutations proposées ;

- des motifs d'inaptitude et, lorsque cela est possible, sur les suites données à ces avis ;
- des pathologies dépistées et observées ;
- des maladies à caractère professionnel déclarées ainsi que celles dangereuses pour l'entourage.

A noter : ces données sont purement quantitatives, aucun renseignement nominatif ne doit figurer.

Enfin, le bilan est fait sur :

- les actions sur le milieu du travail notamment celles en vue de l'amélioration des conditions de travail et celles relatives à l'éducation sanitaire ;
- sur le plan d'activité qui porte sur les risques, les postes et les conditions de travail, ce plan devant prévoir les études à entreprendre ainsi que le nombre et la fréquence minimale des visites des lieux de travail dans l'entreprise dont le médecin à la charge ;
- l'activité de l'infirmier.

Remarques

Nombreux sont les médecins du travail qui dénoncent le manque de temps dont ils disposent pour mener à bien leur mission de prévention. Dans ce cadre, l'obligation d'établir un rapport annuel aussi exhaustif que possible comme l'exige la réglementation, semble à bon nombre d'entre eux, une obligation administrative très lourde qui devrait justifier l'octroi de plus de moyens.

§5 : Fiche d'entreprise

Dans chaque entreprise ou établissement qu'il a en charge, le médecin du travail doit établir et mettre à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés.

Dans les entreprises de travail temporaire, il n'est pas tenu compte des salariés qui sont liés à elles par un contrat de travail temporaire.

Pour les entreprises adhérentes à un service de santé au travail interentreprises, la fiche est établie dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise ou de l'établissement à ce service.

Cette fiche est transmise à l'employeur qui la soumet à l'avis du CHSCT lors de l'examen du bilan annuel des conditions de travail prévue à l'article

⁹⁸¹ JO 1er févr. 1991

L. 236-4 du Code du travail. Elle est régulièrement remise à jour par le médecin du travail.

Le modèle de fiche d'entreprise a été fixé par voie réglementaire⁹⁸².

Il ne faut cependant pas la considérer comme une formalité, mais comme un moyen de repérage rapide des risques, susceptible de guider l'élaboration du plan d'activité du médecin en milieu de travail⁹⁸³.

Dans les entreprises agricoles, cette fiche n'est pas exigée par la réglementation. Elle ne manquera pas d'utilité et le médecin du travail peut toujours établir un document ayant la même finalité.

La fiche d'entreprise peut être consultée par les agents des services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie et par ceux des organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 231-2 du Code du travail (organismes constitués dans certaines branches d'activités à haut risque notamment le bâtiment et les travaux publics).

Par ailleurs, si le médecin du travail le juge nécessaire, ou si l'employeur ou le CHSCT en fait la demande, les renseignements que comporte la fiche sont présentés pour une ou plusieurs des unités de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Remarques

Avant le décret no 2004-760 du 28 juillet 2004, les fiches d'entreprises n'étaient prévues que dans les entreprises de plus de dix salariés. La généralisation des fiches aux entreprises de moins de 11 salariés, telle qu'elle résulte de la nouvelle rédaction de l'article R. 241-41-3 du Code du travail.

§6 : Fiches d'aptitude et dossiers médicaux

Le médecin du travail établit pour chaque salarié un dossier médical. Il n'est pas accessible à l'employeur.

Il établit en outre, à chaque examen pratiqué, une fiche d'aptitude.

⁹⁸² Arr. min. 29 mai 1989, fixant le modèle de la fiche d'entreprise et d'établissement établie par le médecin du travail

⁹⁸³ Circ. DRT no 89/5, 21 févr. 1989, relative à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail

L'article R. 241-57 du Code du travail dispose :

« A l'issue de chacun des examens médicaux prévus aux articles R. 241-48, R. 241-49, R. 241-50 et R. 241-51, le médecin du travail établit une fiche d'aptitude en double exemplaire. Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur qui le conserve pour être présenté, à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur régional du travail. »⁹⁸⁴

Le modèle en est défini par un arrêté ministériel du 24 juin 1970⁹⁸⁵.

C'est la présentation de l'exemplaire qu'il a reçu de cette fiche d'aptitude qui permet à l'employeur de justifier du respect de ses obligations légales.

Section 3

La tenue du dossier médical

§1 : Dossier médical

La tenue du dossier médical est obligatoire.

Le médecin du travail doit constituer, au moment de la visite d'embauche, un dossier médical. Ce dossier doit être complété après chaque examen médical ultérieur⁹⁸⁶.

Le modèle du dossier médical est fixé par l'arrêté ministériel du 24 juin 1970, établissant les modèles de dossier médical et de fiche de visite du travail prévus à l'article 16 du décret no 69-623 du 13 juin 1969, relatif à l'organisation des services médicaux du travail. Il peut être informatisé.

Le contenu du dossier médical comporte des éléments communicables et d'autres strictement confidentiels. Les destinataires de la communication sont le médecin inspecteur régional du travail et le médecin désigné par le salarié, sur la demande de ce dernier⁹⁸⁷.

a. Eléments médicaux communicables

- la fiche d'identification du salarié ;

⁹⁸⁴ C. trav., art. R. 241-57

⁹⁸⁵ Arr. min. 24 juin 1970, concernant les modèles de dossier médical et de fiche de visite du travail prévus à l'article 16 du décret no 69-623 du 13 juin 1969

⁹⁸⁶ C. trav., art. R. 241-56

⁹⁸⁷ C. trav., art. R. 241-56

- les antécédents médicaux et personnels ;
- les conclusions de l'examen clinique initial et des examens cliniques successifs pratiqués par tout médecin appelé à surveiller ce salarié ;
- les comptes rendus des explorations paracliniques et des examens complémentaires significatifs ;
- la correspondance technique qui équivaut à un compte rendu et qui est une pièce du dossier médical ;
- les éléments du poste de travail :
 - identification de l'entreprise,
 - postes précédemment occupés dans l'entreprise actuelle et dans les entreprises précédentes,
 - profil du poste de travail actuel et risques liés à ce poste de travail ;
 - la détermination de l'aptitude ;
 - conseils de prévention donnés,
 - avis d'aptitude, d'inaptitude ou réserves faites,
- motifs et avis éventuels demandés au médecin inspecteur régional du travail en vue de décider d'une possible inaptitude d'un salarié⁹⁸⁸.

b. Eléments non communicables

- les informations comportant des éléments non médicaux relevant de la confiance ;
- la correspondance comprenant des éléments médicaux donnés en confiance mais sans relation avec l'avis d'aptitude et ne remettant pas en cause ce dernier.

§2 : Complément pour les travaux à surveillance médicale spéciale

Les décrets spéciaux pris en application de l'article L. 231-2, 2o du Code du travail pour réglementer certains travaux dangereux (ou les arrêtés qui les accompagnent) prévoient le contenu du dossier médical.

Certains décrets spéciaux anciens, mais toujours en vigueur, ne font pas référence au dossier médical mais mentionnent un registre spécial.

Il nous semble que, dans ce cas, l'inscription dans un registre spécial prévue par ces textes peut

utilement être complétée, voire remplacée, par une inscription dans le dossier médical.

§3 : Propriété et garde du dossier médical

Les données médicales inscrites sur le dossier médical sont utiles au médecin du travail et au salarié.

Ces données doivent correspondre uniquement à ce que l'on appelle les données objectives. Le médecin du travail (qui est salarié de l'entreprise ou du service médical interentreprises), n'a pas été personnellement choisi par le travailleur et l'a examiné uniquement parce qu'il était le médecin régulièrement attaché au service. Il n'a aucun droit de propriété personnelle sur le dossier médical, il en a seulement la garde.

L'Ordre des médecins estime que personne n'est propriétaire du dossier médical d'un salarié, ni l'entreprise, ni le salarié, ni le médecin, et ce dernier n'en est que le dépositaire.

Les données subjectives ou notes personnelles du médecin doivent figurer sur un support distinct du dossier lui-même. Elles sont la propriété du médecin qui les a recueillies.

La garde du dossier médical incombe au médecin du travail qui doit prendre toutes les dispositions matérielles pour assurer le secret et l'inviolabilité de son fichier, indiquait le décret no 69-623 du 13 juin 1969, abrogeant et remplaçant le décret no 52-1263 du 27 novembre 1952 portant application de la loi du 11 octobre 1946 relative à l'organisation des services médicaux du travail. Cette formulation n'a pas été reprise par le décret no 79-231 du 20 mars 1979, modifiant le Code du travail et relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail⁹⁸⁹ qui mentionnait que la durée et les conditions de conservation des dossiers seraient fixées par arrêté du ministre du Travail. Cet arrêté n'est toujours pas paru à ce jour.

Le Code de déontologie dispose dans son article 73 :

« Le médecin doit protéger contre toute indiscretion les documents médicaux concernant les personnes qu'il a examinées, quels que soient le contenu et le support de ces documents. »⁹⁹⁰

Cette obligation n'est pas, toutefois, assimilable à un droit de propriété. Ainsi, le médecin du travail,

⁹⁸⁸ C. trav., art. R. 241-51-1

⁹⁸⁹ non modifié à ce sujet par le D. no 86-569,

14 mars 1986 et par le D. no 88-1198, 28 déc. 1988

⁹⁹⁰ C. déont., art. 73

licencié, qui a paralysé le fonctionnement du service médical en refusant de remettre les clés des fichiers médicaux à un autre médecin du service de médecine du travail interentreprises, auquel il appartenait, a commis une voie de fait génératrice d'un trouble manifestement illicite⁹⁹¹.

§4 : Durée de conservation des dossiers médicaux

Certains textes spéciaux prévoient la durée de conservation des dossiers médicaux.

En ce qui concerne les salariés exposés à des agents chimiques dangereux, le dossier médical doit être conservé pendant au moins 50 ans après la fin de la période d'exposition⁹⁹².

Pour le bruit : la durée de conservation est de 10 ans après la cessation de l'activité⁹⁹³.

Pour les rayonnements ionisants : le dossier doit être conservé pendant au moins 50 ans après la fin de la période d'exposition⁹⁹⁴.

Pour les agents cancérigènes : le dossier doit être conservé pendant au moins 50 ans après la cessation de l'exposition⁹⁹⁵.

D'une façon générale, lorsqu'il n'existe pas de dispositions réglementaires spécifiques, les recommandations suivantes pourraient être retenues :

- conservation durant 30 ans si on s'aligne sur le délai de prescription en matière civile (problèmes de responsabilité médicale) ;
- dossier médical d'un salarié exposé à un risque de maladie professionnelle indemnisable dont le délai de prise en charge est supérieur à 5 ans : un temps au moins équivalent à celui du délai de prise en charge.

Observations

Les dossiers médicaux usuels sont peu adaptés à l'exercice de la médecine du travail, notamment par rapport à la nécessité d'enregistrer l'évolution des risques professionnels, l'évolution des postes de travail et la description du travail. Un nouveau modèle diffusé progressivement depuis 1994 va dans ce sens.

⁹⁹¹ Cass. soc., 20 févr. 1986, no 83-41.671, Bull. civ. V, no 30

⁹⁹² C. trav., art. R. 231-54-16, III

⁹⁹³ D. no 88-405, 21 avr. 1988

⁹⁹⁴ C. trav., art. R. 231-101

⁹⁹⁵ C. trav., art. R. 231-56-11, IV

**Accidents du
travail**

—

**Maladies
professionnelles**

Partie 1

Définitions

Accident du travail :

Constitue un accident du travail, un événement ou une série d'événements survenues à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause, à tout personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que se soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise et dont il est résulté une lésion corporelle⁹⁹⁶.

Afin d'établir un accident du travail trois conditions doivent être réunies :

- Un événement ayant une date certaine. L'accident du travail repose sur la survenance d'un événement, qui n'a pas nécessairement la caractéristique d'un fait soudain ou accidentel. Ainsi sont des événements certains permettant la qualification d'accident du travail :
 - La vaccination imposée par l'employeur contre l'Hépatite B, suivie de l'apparition de symptômes d'une sclérose en plaques⁹⁹⁷. L'accident du travail est également reconnu pour une vaccination effectuée par le médecin personnel du salarié, en raison de la nature de l'emploi de la personne, qui occupait le poste d'agent administratif dans un hôpital⁹⁹⁸.
 - Une dépression, constatée par le médecin traitant du salarié, deux jours après un entretien d'évaluation au cours duquel il a appris sa rétrogradation⁹⁹⁹.
 - Le malaise d'un salarié consécutif à une altercation au téléphone avec son supérieur hiérarchique¹⁰⁰⁰.
 - Des douleurs dans le dos ressenties par un salarié au cours de son activité professionnelle, dès lors que celles-ci ont justifié

⁹⁹⁶ CSS, art. L. 411-1

⁹⁹⁷ Cass. Soc., 2 avril 2003, n° 00-21.768

⁹⁹⁸ Cass. 2^{ème} Civ., 25 mai 2004, n° 02-30.981

⁹⁹⁹ Cass. 2^{ème} Civ., 1^{er} juillet 2003, n° 02-30.576

¹⁰⁰⁰ CA Versailles, 14 mars 2000, CPAM des Yvelines c/ CRAMIF et Viard

un traitement approprié et un repos médicalement constaté¹⁰⁰¹.

- Les troubles ressentis après avoir « avalé de travers » par une salariée, obligée par les nécessités de déjeuner sur son lieu de travail¹⁰⁰².
 - Les lésions auditives apparues le jour même où le salarié s'est servi d'un pistolet de scellement¹⁰⁰³.
- Un lien avec le travail. Dès lors que l'événement survient pendant le travail ou à l'occasion du travail, le lien avec l'activité est présumé¹⁰⁰⁴. Cette présomption peut être renversée en démontrant que la cause de l'événement est étrangère au travail. Constituent des accidents du travail :
 - Le malaise mortel dont un salarié est victime sur les lieux de travail dès lors qu'il n'est pas démontré que le décès était dû à une cause entièrement étrangère au travail¹⁰⁰⁵.
 - L'infarctus dont a été victime un salarié au temps et au lieu de travail¹⁰⁰⁶, sauf s'il est prouvé que ce malaise cardiaque n'était que la manifestation d'une pathologie médicale préexistante¹⁰⁰⁷.
 - L'accident survenu à un salarié dans le local mis à disposition des salariés pour prendre leur repas, à l'occasion du nettoyage d'un plat¹⁰⁰⁸.
 - Le meurtre d'un salarié pendant le temps et sur le lieu de travail par deux individus qui n'ont pu être identifiés¹⁰⁰⁹.
 - Le suicide sur le lieu de travail, la délégation des conditions de

¹⁰⁰¹ Cass. Soc., 26 février 1998, n° 96-13.155

¹⁰⁰² Cass. Soc., 15 juin 1983, n° 81-15.395

¹⁰⁰³ Cass. Soc., 24 mars 1982, n° 81-10.894

¹⁰⁰⁴ CSS, art. L. 411-1

¹⁰⁰⁵ Cass. Soc., 22 fév. 1996, n° 94-10.658.

¹⁰⁰⁶ Cass. Soc., 12 oct. 1995, n° 93-18.395

¹⁰⁰⁷ Cass. Soc., 28 mai 1998, n° 96-14.915.

Cass. Soc., 4 juillet 2001, n° 99-20.840.

¹⁰⁰⁸ Cass. Soc., 5 janvier 1995, n° 93-11.500.

¹⁰⁰⁹ Cass. Soc., 15 juin 1995, n° 93-20.688

travail ayant eu des conséquences sur la santé du salarié¹⁰¹⁰.

- L'accident survenu chez un client, alors que le salarié se rendait à la cantine¹⁰¹¹.
- L'accident mortel de la circulation vers 2H du matin alors que le salarié venait de quitter son domicile pour parcourir 600 km afin d'être à 9H sur le site où il devait exercer ses fonctions¹⁰¹².

La présomption s'applique à tous les actes de la vie professionnelle, mais également de la vie courante lorsque le salarié est envoyé en mission professionnelle tant en France qu'à l'étranger, sauf si l'employeur ou la caisse primaire d'assurance maladie apporte la preuve que le salarié a interrompu sa mission pour un motif personnel¹⁰¹³. Il est à noter que la présomption ne joue pas en cas d'astreinte à domicile. En effet, cette situation ne peut être assimilée à la situation du salarié en mission qui se trouve hors de son domicile, dans un environnement imposé par l'employeur, ce qui n'est pas le cas du salarié sous astreinte¹⁰¹⁴. Si l'astreinte est effectuée dans un lieu imposé par l'employeur, le salarié est alors assimilé à un salarié en mission et bénéficie à ce titre de la présomption d'imputabilité¹⁰¹⁵.

- Une lésion corporelle. Le dommage subi par le salarié n'est pas nécessairement physique ; il peut être également psychique. Ainsi relèvent de l'accident du travail :
 - Les troubles psychologiques conséquences d'un choc émotionnel provoqué par une agression sur le lieu de travail¹⁰¹⁶.
 - La dépression constatée par le médecin traitant du salarié deux jours après un entretien d'évaluation au cours duquel il a appris sa rétrogradation¹⁰¹⁷.

La rechute suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle :

La rechute consécutive à un précédent accident du travail ou à une maladie professionnelle ne constitue un accident du travail que si, l'accident initial, ou la maladie s'est produit au cours du même contrat de travail. En effet, si entre-temps le salarié a changé d'employeur, la rechute ne sera pas considérée comme un accident du travail¹⁰¹⁸ ; sauf s'il existe un lien de causalité entre la rechute et les conditions de travail ou tout autre événement inhérents aux fonctions exercées au service du nouvel employeur¹⁰¹⁹.

La preuve de la qualification en accident du travail :

Il appartient au salarié d'apporter la preuve de l'événement, de sa survenance à l'occasion du travail et de la lésion qui en est résultée. Il est nécessaire que ces trois éléments soient établis pour que le salarié puisse bénéficier de la présomption d'accident du travail¹⁰²⁰. L'employeur peut toutefois reverser cette présomption en apportant la preuve que :

- La lésion a une cause totalement étrangère au travail¹⁰²¹. En cas de doute sur les causes de la lésion, celui-ci bénéficie au salarié¹⁰²² ;
- Lors de la survenance de l'accident, le salarié s'est soustrait à l'autorité du chef d'entreprise. Toutefois, le comportement fautif du salarié tel que le non respect des consignes, ne peut être assimilé à une soustraction à l'autorité du chef d'entreprise¹⁰²³, il en est de même concernant l'ébriété¹⁰²⁴ ;
- La victime présentait lors de l'accident un état pathologique préexistant et que le travail n'a joué aucun rôle dans la lésion.

Les ayants droit qui s'opposent à l'autopsie qui pourrait permettre d'établir la cause du décès, perdent le bénéfice de la présomption

¹⁰¹⁰ Cass. Soc., 24 janvier 2002, n° 00-14.379

¹⁰¹¹ Cass. Soc., 12 décembre 2002, n° 01-20.516

¹⁰¹² Cass. 2^{ème} Civ., 12 mai 2003, n° 01-20.968

¹⁰¹³ Cass. Soc., 19 juillet 2001, n° 99-21.536

¹⁰¹⁴ Cass. Soc., 2 avril 2003, n° 01-20.765

¹⁰¹⁵ Cass. 2^{ème} Civ., 2 novembre 2004, n° 02-31.098

¹⁰¹⁶ Cass. 2^{ème} Civ., 15 juin 2004, n° 02-31.194

¹⁰¹⁷ Cass. 2^{ème} Civ., 1^{er} juillet 2003, n° 02-30.576

¹⁰¹⁸ C. trav., art. L. 122-32-10

¹⁰¹⁹ Cass. Soc., 16 février 1999, n° 97-42.903

¹⁰²⁰ CSS, art. L. 411-1

¹⁰²¹ Cass. Soc., 12 octobre 1995, n° 93-18.395

¹⁰²² Cass. Soc., 1^{er} juillet 1999, n° 97-18.990

¹⁰²³ Cass. Soc., 18 janvier 1996, n° 93-13.737

¹⁰²⁴ Cass. Soc., 11 mars 2003, n° 00-21.385

d'imputabilité édictée par l'article L. 411-1 du Code de la Sécurité Sociale¹⁰²⁵.

Accident de trajet :

Est considéré comme un accident de trajet, l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet d'aller et retour :

- Entre sa résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité, ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial, et le lieu de travail ;
- Entre le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas ;
- Et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante, ou indépendant de l'emploi¹⁰²⁶.

La Cour de cassation a consacré la définition suivante de l'accident de trajet : « tout accident dont est victime le travailleur, à l'aller ou au retour, entre le lieu où s'accomplit le travail et sa résidence, dans des conditions où il n'est pas encore ou n'est plus soumis aux institutions de l'employeur¹⁰²⁷ ».

Le trajet protégé commence :

- A la sortie du domicile, c'est-à-dire lorsque le salarié a quitté son habitation et ses dépendances (jardin, garage,...). Il se termine dès qu'il y pénètre. Ainsi, n'est pas un accident de trajet, celui qui se produit dans le garage de la salariée au moment où elle sort sa voiture pour partir travailler¹⁰²⁸. La protection cesse dès lors que le salarié a regagné son domicile. C'est le cas lorsque la personne a pénétré dans son domicile pour prendre de l'argent puis en est ressorti pour régler le taxi qui l'a accompagnée¹⁰²⁹.
- Dès que le salarié quitte l'aire d'autorité de son employeur (l'entreprise et ses dépendances, réfectoire, parking...). Il se termine dès que le salarié y pénètre. L'accident survenu sur le parking de l'entreprise est donc un accident du travail

et non plus un accident de trajet¹⁰³⁰. Par contre, constitue un accident de trajet la chute d'une salariée sur la voie publique alors qu'elle avait quitté son lieu de travail pour acheter son repas et regagnait l'entreprise pour consommer ses achats dans un réfectoire¹⁰³¹.

Le trajet n'est protégé que dans la mesure où il n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendantes de l'emploi. On entend par nécessités de la vie courante les achats de denrées alimentaires, de médicaments, les retraits d'argent en banque.... Par ailleurs, les détours effectués dans le cadre du covoiturage régulier ne sont pas considérés comme des interruptions de trajet¹⁰³².

Pendant l'interruption de trajet elle-même, la protection légale ne joue plus. On considère que l'interruption de parcours pour acheter des denrées ne commence qu'à l'entrée du commerce et non lors de la traversée de la chaussée pour y pénétrer¹⁰³³. L'accident survenu après une interruption de trajet justifiée par les nécessités de la vie courante est, quant à lui, de nouveau qualifié d'accident de trajet¹⁰³⁴.

Remarques :

A la différence de l'accident de travail, l'accident de trajet ne protège pas le salarié, pendant l'arrêt de travail, contre le licenciement. De même, l'indemnisation de la victime ne s'effectue pas de manière équivalente. Enfin, l'accident de trajet n'a pas d'impact sur les cotisations de l'entreprise au titre des accidents de travail.

Les maladies professionnelles :

Les maladies professionnelles énumérées limitativement dans les tableaux annexés au Code de la Sécurité Sociale¹⁰³⁵, ouvrent droit aux mêmes prestations et ont les mêmes incidences sur le contrat de travail que les accidents du travail. Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un des tableaux de maladies professionnelles et contractées dans les conditions mentionnées à ce tableau. Ces conditions portent

¹⁰²⁵ Cass. Soc., 3 avril 2003, n° 01-21.054

¹⁰²⁶ CSS, art. L. 411-2

¹⁰²⁷ Cass. Ass. Plen., 5 nov. 1992, n° 89-86.340

¹⁰²⁸ Cass. Soc., 23 mai 1997, n° 95-20.433

¹⁰²⁹ Cass. 2^{ème} civ., 9 déc. 2003, n° 02-30.676

¹⁰³⁰ Cass. Ass. Plen., 3 juill. 1987, n° 86-14.914

¹⁰³¹ Cass. Soc., 16 mars 1995, n° 93-10.479

¹⁰³² L. n° 2001-624, 17 juill. 2001, JO 18 juill.

¹⁰³³ Cass. Soc., 28 juin 1989, n° 86-18.821

¹⁰³⁴ Cass. Soc., 28 juin 1989, n° 86-18.644

¹⁰³⁵ CSS, art. R. 461-3

sur le type de travaux concernés, les durées d'exercice et les délais d'apparition de la maladie.

Lorsque ces conditions ne sont pas remplies, la maladie peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime¹⁰³⁶. Le fait que le travail habituel de la victime ne soit pas la cause unique ou essentielle de la maladie n'empêche pas la reconnaissance de son caractère professionnel. Ainsi, le cancer pulmonaire dont souffre un salarié ancien fumeur peut être considéré comme maladie professionnelle lorsque l'intéressé avait également été exposé à des agents cancérogènes à l'occasion de ses fonctions¹⁰³⁷.

Peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25%¹⁰³⁸.

Le salarié dispose d'un délai de deux ans, à compter soit de la cessation du contrat de travail, soit de la constatation par un certificat médical du lien possible entre l'activité professionnelle et la maladie, pour obtenir la reconnaissance de sa maladie professionnelle¹⁰³⁹.

¹⁰³⁶ CSS, art. L461-1, al. 3

¹⁰³⁷ Cass. Soc., 19 déc. 2002, n°00-13.097

¹⁰³⁸ CSS, art. L. 461-1, al. 4 et CSS, art. R. 461-8

¹⁰³⁹ CSS, art. L. 461-1, et CSS, art. L. 461-5

Partie 2

Les incidences des accidents du travail et des maladies professionnelles sur le contrat de travail de la victime

Chapitre 1

La suspension du contrat de travail

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu :

- Pendant toute la durée de l'arrêt de travail ;
- Pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle, que doit suivre le salarié¹⁰⁴⁰.

Chapitre 2

L'assimilation à du travail effectif

La période de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise¹⁰⁴¹. Elle est donc prise en compte pour le calcul d'une prime d'ancienneté ou d'une indemnité de licenciement¹⁰⁴².

S'agissant des droits à congés payés, la durée de la suspension du contrat ne peut être assimilée en totalité à une période de travail effectif qu'à la double condition d'avoir été ininterrompue et de ne pas avoir excédé un an¹⁰⁴³. La suspension du contrat au-delà d'un an ne donne pas droit à congés payés¹⁰⁴⁴.

L'absence due à une rechute consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle n'est pas considérée comme période de travail effectif s'il y a eu reprise du travail avant la rechute ; dans ce cas, la rechute implique en effet une interruption de la période d'arrêt de travail¹⁰⁴⁵.

Toutefois, il faut réserver l'hypothèse où l'accident du travail ou la maladie professionnelle n'a pas provoqué d'arrêt immédiat de travail. Dans ce cas, la règle d'assimilation reprend ses droits pour l'arrêt de travail consécutif à une rechute : la période de suspension consécutive à la rechute est alors assimilée à du travail effectif¹⁰⁴⁶.

Chapitre 3

La protection de l'emploi

Section 1

L'interdiction de licencier

Pendant la durée de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit :

- D'une faute grave, ou lourde, de l'intéressé ;
- De l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir le contrat. L'impossibilité doit s'apprécier à la date de la rupture¹⁰⁴⁷. Une cause économique de licenciement ne suffit pas à caractériser une telle impossibilité¹⁰⁴⁸. En revanche, l'interruption totale de l'activité rend impossible le maintien du contrat¹⁰⁴⁹. L'employeur doit expliciter dans la lettre de licenciement les motifs qui rendent impossible le maintien du contrat de travail¹⁰⁵⁰.

L'employeur ne peut pas invoquer une perturbation et une désorganisation de l'entreprise engendrées par les nombreuses absences d'un salarié victime d'un accident du travail avec l'impossibilité de la remplacer¹⁰⁵¹.

L'interdiction de licenciement s'applique :

¹⁰⁴⁰ C. trav., art. L. 122-32-1, al. 1

¹⁰⁴¹ C. trav., art. L. 122-32-1, al. 2

¹⁰⁴² Cass. Soc., 10 nov. 1988, n° 86-41.453

¹⁰⁴³ C. trav., art. L. 223-4

¹⁰⁴⁴ Cass. Soc., 16 mars 1989, n° 86-44.257

¹⁰⁴⁵ Cass. Soc., 31 oct. 1989, n° 86-42.086

¹⁰⁴⁶ Cass. Soc., 4 déc. 2001, n° 99-45.911

¹⁰⁴⁷ Cass. Soc., 25 mai 1993, n° 90-44.451

¹⁰⁴⁸ Cass. Soc., 17 nov. 2004, n° 02-46.321

¹⁰⁴⁹ Cass. Soc., 24 oct. 1995, n° 94-40.613

¹⁰⁵⁰ Cass. Soc., 7 déc. 1999, n° 97-44.472

¹⁰⁵¹ Cass. Soc., 23 mars 2004, n° 01-46.007

- Même lorsque l'accident survient au cours de la période d'essai¹⁰⁵². Dans ce cas, la période d'essai se trouve automatiquement prolongée de la durée de l'absence¹⁰⁵³. Cette prolongation automatique ne s'applique pas aux CDD.
- Même si la procédure de licenciement a été engagée avant l'accident¹⁰⁵⁴. En revanche, si la lettre de licenciement a déjà été envoyée au salarié avant qu'il ne soit victime de l'accident du travail, le licenciement est valable peu important que cette lettre ait été réceptionnée durant la période de suspension du contrat ; dans ce cas, le licenciement ne produit effet qu'à l'issue de la période de suspension¹⁰⁵⁵.
- A la rupture amiable du contrat de travail¹⁰⁵⁶.

Si le salarié est victime d'un accident du travail au cours du préavis, celui-ci se trouve suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail¹⁰⁵⁷. Toutefois, cette règle ne s'applique pas à un licenciement consécutif à une impossibilité de maintenir le contrat.

Remarque :

Le délai de deux mois maximum à compter de la connaissance des faits, pendant lequel l'employeur peut reprocher au salarié une faute, n'est pas interrompu par l'arrêt de travail. Faute d'engager une procédure de licenciement dans ces deux mois, l'employeur peut se voir reprocher un licenciement tardif et donc dépourvu de cause réelle et sérieuse¹⁰⁵⁸.

L'application des dispositions prohibant le licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail¹⁰⁵⁹ n'est pas subordonnée à la reconnaissance par la sécurité sociale de l'accident ou de la maladie professionnelle¹⁰⁶⁰.

Section 2 Nullité du licenciement

En l'absence de faute grave du salarié ou de l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, la rupture du contrat pendant la période de

suspension est nulle¹⁰⁶¹. Le salarié peut alors exiger sa réintégration dans l'entreprise, sans que l'employeur puisse la refuser¹⁰⁶². Le salarié peut préférer ne pas être réintégré et demander à être indemnisé en fonction du préjudice subi¹⁰⁶³. Cette indemnisation ne peut être inférieure à celle prévue en cas de licenciement sans cause réelle est sérieuse¹⁰⁶⁴, elle inclut donc nécessairement l'indemnité de licenciement et l'indemnité de préavis¹⁰⁶⁵.

Remarque :

En cas de licenciement nul, le salarié n'est pas obligé d'accepter une proposition de réintégration, ni même de la demander, après consolidation de son état. Il peut donc refuser la reprise du contrat sans être considéré comme démissionnaire¹⁰⁶⁶.

Section 3 Contrat à durée déterminée

Si le CDD comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut, au cours des périodes correspondant à l'arrêt de travail ou au délai d'attente et à la durée du stage de réadaptation, de rééducation et de formation professionnelle, refuser le renouvellement, sauf s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie. A défaut, il devra verser au salarié une indemnité au moins égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait reçu jusqu'au terme de la période prévue par la clause de renouvellement¹⁰⁶⁷.

En l'absence de clause de renouvellement, l'accident du travail au cours du CDD est sans incidence sur l'échéance du contrat qui s'achève au jour prévu par l'employeur. Mais, l'employeur ne peut pas résilier le contrat par anticipation pendant la suspension pour accident du travail. Sauf à verser des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qui auraient été perçues jusqu'à l'expiration du contrat.

¹⁰⁵² Cass. Soc., 12 mai 2004, n° 02-44.325

¹⁰⁵³ Cass. Soc., 12 janv. 1993, n° 88-44.572

¹⁰⁵⁴ Cass. Soc., 10 mai 1995, n° 91-45.527

¹⁰⁵⁵ Cass. Ass. Plen., 28 janv. 2005, n° 01-45.924

¹⁰⁵⁶ Cass. Soc., 4 janv. 2000, n° 97-44.566

¹⁰⁵⁷ Cass. Soc., 18 juill. 1996, n° 93-43.581

¹⁰⁵⁸ Cass. Soc., 17 janv. 1996, n° 92-42.031 et Cass.

Soc., 9 oct. 2001, n° 99-41.217

¹⁰⁵⁹ C. trav., art. L. 122-32-2

¹⁰⁶⁰ Cass. Soc., 16 fév. 1999, n° 96-45.407

¹⁰⁶¹ C. trav., art. L. 122-32-2, al. 3

¹⁰⁶² Cass. Soc., 25 février 1998, n° 95-44.019

¹⁰⁶³ Cass. Soc., 13 février 1991, n° 87-43.909

¹⁰⁶⁴ Cass. Soc., 18 décembre 2000, n° 98-41.608

¹⁰⁶⁵ Cass. Soc., 5 juin 2001, n° 99-41.186

¹⁰⁶⁶ Cass. Soc., 9 février 1989, n° 86-45.078

¹⁰⁶⁷ C. trav., art. L. 122-32-3

Partie 3

La reprise du travail : Aptitude - Inaptitude

Chapitre 1

La visite médicale de reprise

Une visite médicale est obligatoire après un arrêt de travail pour maladie professionnelle ou une absence d'au moins huit jours pour accident du travail. Toutefois, le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à huit jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier notamment l'opportunité d'un nouvel examen médical¹⁰⁶⁸. Seul le médecin du travail est compétent pour réaliser la visite de reprise¹⁰⁶⁹. Le certificat émanant du médecin conseil de la Sécurité Sociale ne peut valoir certificat de reprise¹⁰⁷⁰. Il en est de même pour le certificat établi par le médecin traitant.

La visite de reprise a pour objet d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures.

Le fait que l'aptitude du salarié ne fasse aucun doute ne le dispense pas de la visite de reprise. De même, son classement en invalidité ou la consolidation de son état par la sécurité sociale ne vaut pas déclaration d'inaptitude ; le salarié devra toujours être soumis à une visite de reprise¹⁰⁷¹, son contrat restant suspendu jusqu'à cette visite¹⁰⁷².

En effet, la visite de reprise a pour effet de marquer la fin de la période de suspension du contrat de travail. La visite de reprise établit la fin de la période de suspension du contrat de travail. La fixation d'une date de consolidation par la Sécurité Sociale et la fin du versement des indemnités journalières qui s'ensuit est à cet égard sans effet¹⁰⁷³. Le fait que le salarié continue à bénéficier d'un arrêt de travail de son médecin traitant ne

s'oppose pas à ce que la visite de reprise mette fin à la suspension du contrat¹⁰⁷⁴.

Si le médecin du travail envisage de constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail, la suspension du contrat prend fin dès la visite de reprise sans attendre le second examen médical¹⁰⁷⁵.

Le licenciement intervenu avant cette visite est nul, car prononcé durant la période de suspension, sauf à ce que l'employeur justifie d'une faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat¹⁰⁷⁶.

Remarque :

A l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil de la Sécurité Sociale, et lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen préalable à la reprise peut être demandé en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires. Cet examen préalable à la reprise ne doit pas être confondu avec la visite de reprise, qui doit être obligatoirement organisée par l'employeur. L'employeur conserve la possibilité de ne pas s'associer à la visite de pré-reprise sans manquer à son obligation de reclassement¹⁰⁷⁷.

Chapitre 2

Date de la visite

C'est à l'employeur qu'il revient de provoquer la visite de reprise. Cependant, le salarié peut solliciter cette visite soit auprès de son employeur, soit directement auprès du médecin du travail en avertissant néanmoins l'employeur au préalable¹⁰⁷⁸.

L'examen médical doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours.

Lorsque l'employeur ne soumet pas le salarié à la visite médicale de reprise alors qu'il y est tenu, il manque à ses obligations ; dès lors, le salarié peut prendre acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur¹⁰⁷⁹.

¹⁰⁶⁸ C. trav., art. R. 241-51

¹⁰⁶⁹ Cass. Soc., 21 mai 2002, n° 00-41.012

¹⁰⁷⁰ Cass. Soc., 29 mai 1991, n° 87-44.926

¹⁰⁷¹ Cass. Soc., 13 janvier 1998, n° 95-45.439 et

Cass. Soc., 16 mai 2000, n° 98-42.942

¹⁰⁷² Cass. Soc., 12 oct. 1999, n° 97-40.835

¹⁰⁷³ Cass. Soc., 27 janvier 1998, n° 98-41.428

¹⁰⁷⁴ Cass. Soc., 6 avril 1999, n° 96-45.056

¹⁰⁷⁵ Cass. Soc., 16 février 1999, n° 96-45.394

¹⁰⁷⁶ Cass. Soc., 10 nov. 1998, n° 96-43.811

¹⁰⁷⁷ Cass. Soc., 18 juin 2002, n° 00-41.138

¹⁰⁷⁸ Cass. Soc., 12 novembre 1997, n° 94-40.912

¹⁰⁷⁹ Cass. Soc., 18 janvier 2000, n° 96-45.545

Le refus du salarié de se rendre à la visite de reprise, malgré plusieurs injonctions de l'employeur, constitue une faute grave¹⁰⁸⁰.

Chapitre 3

Aptitude du salarié

Si le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son précédent emploi¹⁰⁸¹. Ce n'est que dans le cas où cet emploi n'existe plus ou n'est plus vacant que la réintégration peut avoir lieu dans un emploi équivalent comportant notamment le même niveau de rémunération et la même qualification que l'emploi initial¹⁰⁸². Il doit s'agir d'une réintégration effective et non d'un simulacre de réintégration. Les conséquences de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise¹⁰⁸³.

Ne respecte pas l'obligation de réintégration, l'employeur :

- Qui licencie le salarié le lendemain de cette réintégration¹⁰⁸⁴ ;
- Qui mute le salarié quelques jours après sa reprise du travail alors que son emploi antérieur n'est pas supprimé¹⁰⁸⁵ ;
- Qui propose un changement d'emploi en invoquant une insuffisance professionnelle dès le premier jour de reprise dès lors qu'il est établi que l'insuffisance alléguée repose sur aucun fait objectif¹⁰⁸⁶.

Si l'avis d'aptitude est assorti de réserves préconisant des modifications du poste de travail ou de l'organisation du travail, l'employeur est tenu de réintégrer le salarié dans son précédent poste ainsi modifié. Tel est le cas, par exemple, lorsque le salarié est déclaré « apte à reprendre son emploi à temps partiel eu égard à la possibilité qu'il a de remplir les fonctions administratives de son poste et de déléguer celles de surveillances¹⁰⁸⁷ ».

Un tel avis d'aptitude avec réserves emporte une obligation de réintégration¹⁰⁸⁸ ne se confondant pas avec l'obligation de reclassement en cas

d'inaptitude¹⁰⁸⁹. Par ailleurs, le salarié ne peut alors refuser sa réintégration sous peine de commettre une faute grave¹⁰⁹⁰.

Si l'employeur licencie le salarié malgré son aptitude à reprendre son poste, le licenciement est injustifié. Le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien de ses acquis. Si l'employeur ou le salarié refuse la réintégration, le tribunal octroie au salarié une indemnité au moins égale à douze mois de salaire à laquelle s'ajoutent l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité légale de licenciement. En revanche, l'indemnité spéciale de licenciement due en l'absence de reclassement du salarié inapte n'est pas due¹⁰⁹¹.

Chapitre 4

Constat de l'inaptitude

Le constat de l'inaptitude professionnelle suit des règles identiques à celles du constat de l'inaptitude non professionnelle.

Section 1

Le reclassement du salarié inapte

Si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit lui proposer un autre emploi, ceci compte tenu des conclusions du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel. L'autre emploi doit être approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin en mettant en œuvre des mesures telles que mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail¹⁰⁹². Les propositions de reclassement doivent être sérieuses et précises¹⁰⁹³. La procédure de reclassement est identique à celle applicable en cas d'inaptitude non professionnelle.

Toutefois, à ces règles générales, s'ajoutent certaines spécificités.

¹⁰⁸⁰ Cass. Soc., 17 octobre 2000, n° 97-45.286

¹⁰⁸¹ C. trav., art. L. 122-32-4, al. 1

¹⁰⁸² Cass. Soc., 13 mars 2001, n° 98-46.088

¹⁰⁸³ C. trav., art. L. 122-32-4, al. 2

¹⁰⁸⁴ Cass. Soc., 7 mars 1984, n° 82-40.810

¹⁰⁸⁵ Cass. Soc., 4 décembre 1990, n° 87-45.697

¹⁰⁸⁶ Cass. Soc., 14 février 1996, n° 93-40.052

¹⁰⁸⁷ Cass. Soc., 7 février 2001, n° 99-41.263

¹⁰⁸⁸ C. trav., art. L. 122-32-4

¹⁰⁸⁹ C. trav., art. L. 122-32-5

¹⁰⁹⁰ Cass. Soc., 5 juin 2001, n° 99-41-498

¹⁰⁹¹ Cass. Soc., 4 décembre 1990, n° 87-45.697

¹⁰⁹² C. trav., art. L. 122-32-5

¹⁰⁹³ Cass. Soc., 6 février 2001, n° 98-43.272

Section 2

La consultation des délégués du personnel

Les DP doivent être consultés sur les possibilités de reclassement du salarié inapte dans l'entreprise¹⁰⁹⁴. Cette consultation s'impose, y compris lorsque l'employeur estime être dans l'impossibilité de faire des propositions de reclassement au salarié victime¹⁰⁹⁵.

Cette consultation est unique, c'est-à-dire que même lorsque plusieurs reclassements sont proposés : une seule consultation s'impose¹⁰⁹⁶.

L'obligation de la consultation des délégués du personnel n'est pas respectée lorsque l'employeur :

- Consulte après la première visite sans attendre les résultats de la seconde visite qui seule peut établir l'inaptitude¹⁰⁹⁷ ;
- Se contente d'une évocation du cas du salarié lors d'une réunion du comité d'entreprise¹⁰⁹⁸ ;
- N'a pris l'avis que d'une partie des délégués du personnel¹⁰⁹⁹ ;
- N'a consulté aucun des DP avant d'engager une procédure de licenciement¹¹⁰⁰ ;
- Consulte les délégués du personnel une semaine après avoir notifié la proposition de reclassement au salarié¹¹⁰¹ ;
- N'a pas procédé aux élections des DP alors qu'il était tenu et n'est pas en mesure de produire un procès verbal de carence¹¹⁰². Peu importe dans ce cas qu'il ait consulté le CE¹¹⁰³.

Par contre, la consultation est régulière lorsque l'employeur consulte :

- La délégation unique du personnel en qualité de délégués du personnel¹¹⁰⁴ ;

- Individuellement chaque délégué et non l'ensemble des délégués au cours d'une réunion¹¹⁰⁵.

L'absence de consultation des DP ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité qui ne peut être inférieure à douze mois de salaire¹¹⁰⁶. Les salaires à prendre en compte sont les salaires bruts¹¹⁰⁷. Cette indemnité est cumulable avec les autres indemnités qui peuvent être dues en cas de licenciement, y compris l'indemnité spéciale prévue par le Code du travail¹¹⁰⁸. Elle est également due lorsque l'employeur a consulté les délégués du personnel mais en omettant de fournir toutes les informations nécessaires quant aux propositions de reclassement du salarié¹¹⁰⁹.

Remarque :

Le fait que les délégués du personnel aient admis l'impossibilité du reclassement et que le salarié ne fasse état d'aucun poste susceptible de lui convenir ne dispense pas l'employeur de rechercher lui-même l'existence d'une possibilité de reclassement dans l'entreprise¹¹¹⁰.

Section 3

Le refus des propositions de reclassement par le salarié déclaré inapte

Le salarié peut refuser le reclassement proposé par l'employeur. Dans ce cas, l'employeur a la possibilité de licencier le salarié s'il est établi que son refus est abusif. Le refus du salarié n'est pas abusif si l'emploi proposé :

- Ne correspond pas aux prescriptions du médecin du travail¹¹¹¹ ;
- S'accompagne d'une diminution de salaire¹¹¹² ;
- Entraîne la réduction du coefficient hiérarchique ou s'accompagne d'un déclassement¹¹¹³ ;
- Impose un changement total d'horaires, par exemple un poste de nuit au lieu d'un poste de jour¹¹¹⁴ ;
- Entraîne une modification du contrat de travail¹¹¹⁵.

¹⁰⁹⁴ C. trav., L. 122-32-5

¹⁰⁹⁵ Cass. Soc., 30 mars 1994, n° 90-45.870

¹⁰⁹⁶ Cass. Soc., 3 juillet 2001, n° 98-43.326

¹⁰⁹⁷ Cass. Soc., 15 octobre 2002, n° 99-44.623 et

Cass. Soc., 23 septembre 2003, n° 01-43.650

¹⁰⁹⁸ Cass. Soc., 16 juin 1988, n° 85-46.452

¹⁰⁹⁹ Cass. Soc., 3 juillet 1990, n° 87-41.499

¹¹⁰⁰ Cass. Soc., 26 mars 1996, n° 92-43.823

¹¹⁰¹ Cass. Soc., 19 juin 1990, n° 87-41.499

¹¹⁰² Cass. Soc., 7 décembre 1999, n° 97-43.106

¹¹⁰³ Cass. Soc., 22 mars 2000, n° 98-41.166

¹¹⁰⁴ Cass. Soc., 18 novembre 2003, n° 01-44.235

¹¹⁰⁵ Cass. Soc., 29 avril 2003, n° 00-46.477

¹¹⁰⁶ Cass. Soc., 13 décembre 1995, n° 92-44.490

¹¹⁰⁷ Cass. Soc., 8 juillet 2003, n° 00-21.862

¹¹⁰⁸ C. trav., art. L 122-32-6 et art. L.122-32-7

¹¹⁰⁹ Cass. Soc., 13 juillet 2004, n° 02-41.046

¹¹¹⁰ Cass. Soc., 20 juillet 1994, n° 91-41.420

¹¹¹¹ Cass. Soc., 9 mai 1995, n° 91-45.017

¹¹¹² Cass. Soc., 25 avril 1990, n° 87-43.589

¹¹¹³ Cass. Soc., 7 juillet 1993, n° 90-40.770

¹¹¹⁴ Cass. Soc., 9 mai 1995, n° 91-45.581

En revanche, le refus du salarié est abusif si :

- Le salarié rejette systématiquement les propositions de l'employeur ou omet d'y répondre malgré des demandes réitérées¹¹¹⁶ ;
- L'emploi proposé est spécialement aménagé en fonction du handicap et avec l'accord du médecin du travail et s'accompagne d'un maintien total de la rémunération¹¹¹⁷ ;
- Le poste proposé est adapté aux capacités du salarié, et comparable à son précédent emploi¹¹¹⁸ ;
- Il faut licencier un autre salarié pour organiser un autre reclassement que celui proposé.

Le refus par le salarié inapte du reclassement proposé ne permet pas nécessairement à l'employeur de le licencier. Ce n'est seulement qu'à défaut d'autre poste correspondant à la capacité physique du salarié qu'un licenciement peut être envisagé¹¹¹⁹.

Remarques :

En cas de refus abusif, l'employeur n'a pas à verser les indemnités spéciales de rupture¹¹²⁰.

Section 4 Le licenciement en cas d'impossibilité de reclassement

L'employeur qui ne peut proposer un autre emploi au salarié, devenu inapte au poste qu'il occupait, doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement¹¹²¹ avant d'engager la procédure de licenciement. Si le salarié déclaré inapte est en CDD, l'employeur peut demander la résolution judiciaire de son contrat¹¹²².

Le licenciement suite à inaptitude professionnelle a pour motif l'impossibilité de reclassement et non l'état de santé. Ce licenciement ouvre droit pour le salarié à :

- Une indemnité compensatrice de préavis à inclure dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale¹¹²³. Cette indemnité de

préavis doit être calculée sur la base du préavis légal¹¹²⁴ et non sur celle d'une durée de préavis plus longue fixée par la convention collective¹¹²⁵ ;

- Et une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale due en cas de licenciement pour motif personnel (soit 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté majorée de 2/15^{ème} par année au-delà de 10ans¹¹²⁶) ou au double de celle prévue par la loi sur la mensualisation¹¹²⁷. La règle du doublement de l'indemnité de licenciement ne vise que l'indemnité légale de licenciement et non l'indemnité conventionnelle. A moins que la convention collective n'en dispose autrement¹¹²⁸. Toutefois, si le double de l'indemnité légale est inférieur à l'indemnité conventionnelle à laquelle ne s'applique pas la règle du doublement, c'est celle-ci qui doit être versée¹¹²⁹.

Remarque :

L'employeur peut également rompre le contrat de travail du salarié déclaré inapte, par une mise à la retraite. Prononcée en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles, elle ouvre droit pour le salarié à l'indemnité spéciale de licenciement, peu important que la mise à la retraite ait été ou non motivée par une impossibilité de reclassement¹¹³⁰.

Le salarié peut contester le licenciement pour impossibilité de reclassement. Le tribunal saisi peut prononcer la réintégration du salarié dans l'entreprise à un poste équivalent à celui précédemment occupé¹¹³¹. En cas de refus de l'une ou l'autre des parties, le salarié a droit à une indemnité au moins égale à 12 mois de salaire qui s'ajoute à l'indemnité compensatrice de préavis et à l'indemnité spéciale de licenciement¹¹³². Cette indemnité est due quelle que soit l'ancienneté du salarié¹¹³³.

Toutefois, lorsque l'employeur ignore au moment du licenciement l'origine professionnelle de

¹¹¹⁵ Cass. Soc., 15 juillet 1998, n° 95-45.362 et Cass. Soc., 16 novembre 2004, n° 02-45.775

¹¹¹⁶ Cass. Soc., 27 mars 1991, n° 87-42.718

¹¹¹⁷ Cass. Soc., 7 décembre 1994, n° 90-40.840

¹¹¹⁸ Cass. Soc., 23 janvier 2001, n° 98-40.651

¹¹¹⁹ Cass. Soc., 15 octobre 1997, n° 95-43.207

¹¹²⁰ C. trav., art. L. 122-32-6

¹¹²¹ C. trav., art. L. 122-32-5, al. 2

¹¹²² C. trav., art. L. 122-32-9

¹¹²³ Lettre circulaire ACOSS du 25 janvier 2001

¹¹²⁴ C. trav., L. 122-8

¹¹²⁵ Cass. Soc., 12 juillet 1999, n° 9743.641

¹¹²⁶ C. trav., art. L. 122-32-6, al. 1^{er} et R. 122-2

¹¹²⁷ C. trav., art. L. 122-32-6, al. 1^{er} et R. 122-2, al. 2

¹¹²⁸ Cass. Soc., 22janv. 1992, n° 89-40.147

¹¹²⁹ Cass. Soc., 24 novembre 1993, n° 90-41.307

¹¹³⁰ Cass. Soc., 29 janvier 2002, n° 99-41.028

¹¹³¹ Cass. Soc., 5 juillet 1989, n° 86-40.790

¹¹³² C. trav., art. L. 122-32-7

¹¹³³ Cass. Soc., 26 octobre 1999, n° 97-41.314

l'inaptitude du salarié à son emploi, il ne peut être condamné au paiement de cette indemnité¹¹³⁴.

Section 5

Reprise du versement du salaire

Si le salarié n'est pas licencié ou n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois qui commence à compter du second examen médical de reprise du travail¹¹³⁵, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail¹¹³⁶.

Le fait que le salarié refuse un poste de reclassement n'entraînant aucune modification du contrat de travail ne permet pas à l'employeur de refuser de reprendre le versement du salaire à l'issue du délai d'un mois¹¹³⁷.

¹¹³⁴ Cass. Soc., 26 mai 2004, n° 02-45.239

¹¹³⁵ Cass. Soc., 28 janvier 1998, n° 95-44.301

¹¹³⁶ C. trav., art. L. 122-32-5, al 1^{er} ; Cass. Soc., 28 janvier 1997, n° 94-45.393

¹¹³⁷ Cass. Soc., 7 décembre 1999, n° 97-43.775

La maladie

Partie 1

Les obligations du salarié malade

Chapitre 1

Justification de l'absence

Lorsqu'il est en arrêt de travail pour maladie, le salarié doit :

- informer son employeur dans les plus brefs délais, des motifs et de la durée probable de son absence ;
- justifier de son absence en adressant à l'employeur un certificat médical dans le délai prescrit par la convention collective ou, à défaut, par les usages (ce délai est généralement fixé à 48h). En aucun cas, le retard du salarié dans l'envoi de son certificat médical ne peut être interprété comme une démission. Par conséquent, l'employeur qui veut rompre le contrat de travail n'a pas d'autre choix que de mettre en œuvre la procédure de licenciement¹¹³⁸. Mais, avant d'envisager une telle mesure, il doit prendre la précaution d'adresser un courrier mettant en demeure le salarié de justifier de son absence dans un délai imparti et ce n'est que faute de réponse dans ce délai, qu'une procédure de licenciement peut être engagée. En cas de conflit, il appartiendra aux juges d'apprécier si le retard dans l'envoi de l'arrêt de travail constitue ou non une cause réelle et sérieuse de licenciement ou une faute grave.
- Le salarié doit tenir l'employeur informé de l'évolution de son état en lui transmettant les certificats de prolongation de ses arrêts de travail.

Remarque :

Dès lors qu'un médecin a estimé qu'il était nécessaire, au vu de l'état de santé du salarié, de suspendre le contrat de travail, l'employeur ne peut aller à l'encontre de cet avis, sauf à démontrer qu'il s'agit d'un faux¹¹³⁹ ou d'un certificat de complaisance¹¹⁴⁰.

¹¹³⁸ Cass. Soc., 24 janvier 1996, n° 92-43.868

¹¹³⁹ Cass. Soc., 12 février 1985, n° 85-42.983

¹¹⁴⁰ Cass. Soc., 13 juillet 2004, n° 02-45.438

Chapitre 2

L'obligation de loyauté

L'obligation de loyauté à laquelle est soumis tout salarié en arrêt de travail pour maladie se traduit par deux grands principes.

Section 1

S'abstenir de travailler

Bien que le contrat de travail soit suspendu, le salarié reste tenu envers son employeur à une obligation de loyauté. L'exercice d'une activité pendant l'arrêt de travail ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté. En revanche, si l'activité est lucrative ou concurrente à celle de l'employeur, le salarié pourra être licencié (la faute grave étant souvent retenue) en raison de ce comportement déloyal. A titre d'exemple a été reconnu légitime, le licenciement d'un salarié qui, pendant la suspension de son contrat :

- travaille habituellement sur le chantier d'une maison en construction avec trois ouvriers sous ses ordres¹¹⁴¹ ;
- suit une formation au sein d'une entreprise concurrente¹¹⁴² ;
- entreprend la réparation d'un véhicule pour son compte personnel en faisant appel à un mécanicien de la société qui l'employait¹¹⁴³ ;
- s'occupe de l'ouverture et de la fermeture du magasin d'alimentation générale de son épouse et l'aide ponctuellement¹¹⁴⁴ ; en l'espèce le salarié était employé de libre service dans la grande distribution et l'activité exercée était concurrente de celle de l'employeur.

En revanche, une activité professionnelle temporaire et bénévole, ou qui se justifie par l'entraide domestique n'est pas en soi répréhensible, pas plus que ne le sont les activités relevant de la vie privée (loisir, détente). Ainsi, il a été jugé que ne manque pas à son obligation de loyauté le salarié qui, pendant son arrêt de travail :

- remplace temporairement et bénévolement le gérant d'une station service dans une

¹¹⁴¹ Cass. Soc., 21 juillet 1994, n°93-40.554

¹¹⁴² Cass. Soc., 10 mai 2001, n° 99-40.584

¹¹⁴³ Cass. Soc., 21 octobre 2003, n° 01-43.943

¹¹⁴⁴ Cass. Soc., 23 juin 1999, n° 97-42.067

activité n'impliquant aucun acte de déloyauté¹¹⁴⁵; la solution aurait été différente si le salarié avait travaillé bénévolement pour un concurrent ;

- aide temporairement (30min) et bénévolement son concubin et associé dans la gérance d'un bar¹¹⁴⁶ ;
- tient un stand de brocante le dimanche matin¹¹⁴⁷ ;
- effectue un voyage d'agrément dans un pays lointain¹¹⁴⁸ ;
- participe aux épreuves d'un examen sans en avertir l'employeur¹¹⁴⁹.

Remarques :

Le fait pour le salarié en arrêt maladie de ne pas respecter les heures de sorties autorisées par le médecin l'expose à la suspension du versement des indemnités journalières par la sécurité sociale mais ne peut en aucun cas justifier un licenciement¹¹⁵⁰.

Section 2

Fournir les documents et informations indispensables à l'entreprise

Le salarié est dispensé de travailler du fait de son arrêt maladie. S'il reste tenu à une obligation de loyauté, il ne saurait en revanche être tenu de poursuivre une collaboration avec son employeur¹¹⁵¹.

Par conséquent, lorsque l'employeur exige du salarié en arrêt maladie, qu'il restitue de très nombreux documents en sa possession, les juges doivent vérifier que cela n'implique pas pour le salarié l'accomplissement d'un travail¹¹⁵², auquel cas le salarié serait en droit de refuser sans que cela constitue une faute.

En revanche, il a été jugé que violait l'obligation de loyauté :

- la commerciale, en arrêt maladie, qui refuse de restituer les éléments matériels en sa possession et nécessaire à la bonne poursuite de l'activité de l'entreprise ; le licenciement pour faute grave est alors justifié¹¹⁵³ ;

- Une salariée qui avait refusé de communiquer à son employeur le code d'accès de son ordinateur. Son licenciement avait été déclaré abusif par la Cour d'Appel. Décision censurée par la Cour de cassation qui estime que les juges du fond auraient dû rechercher si l'employeur avait d'autres moyens le code et si la salariée n'avait pas eu par son refus une volonté de bloquer l'entreprise¹¹⁵⁴.

Autrement dit, il y a manquement à l'obligation de loyauté et par conséquent faute du salarié, toutes les fois que deux éléments sont réunis :

- un refus délibéré du salarié alors qu'il est détenteur d'un élément essentiel au bon fonctionnement de l'entreprise ;
- et que l'employeur ne peut se procurer cet élément par d'autres moyens qu'en faisant appel au salarié.

¹¹⁴⁵ Cass. Soc., 4 juin 2002, n° 00-40.894

¹¹⁴⁶ Cass. Soc., 11 juin 2003, n° 02-42.818

¹¹⁴⁷ Cass. Soc., 21 mars 2000, n° 97-44.370

¹¹⁴⁸ Cass. Soc., 16 juin 1998, n° 96-41.558

¹¹⁴⁹ Cass. Soc., 2 juillet 1996, n° 93-43.529

¹¹⁵⁰ Cass. Soc., 4 juin 2002, n° 0040.894

¹¹⁵¹ Cass. Soc., 15 juin 1999, n° 96-44.772

¹¹⁵² Cass. Soc., 25 juin 2003, n° 01-43.155

¹¹⁵³ Cass. Soc., 6 février 2001, n° 98-46.345

¹¹⁵⁴ Cass. Soc., 18 mars 2003, n° 01-41.343

Partie 2

La contre-visite médicale

De nombreuses conventions collectives prévoient, en contrepartie du maintien total ou partiel du salaire, la possibilité pour l'employeur d'organiser une contre-visite afin de procéder à un contrôle médical de l'arrêt de travail. Une telle contre-visite figure dans la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation, qui constitue le minimum applicable à l'ensemble des salariés.

Chapitre 1

L'organisation du contrôle

Il appartient à l'employeur de prendre l'initiative de la contre-visite médicale, pour cela il peut faire appel à des organismes spécialisés.

L'employeur a le droit de communiquer au médecin contrôleur l'adresse personnelle du salarié à laquelle celui-ci peut être visité¹¹⁵⁵. Le médecin contrôleur n'est pas tenu d'avertir le salarié du jour de son passage¹¹⁵⁶. En revanche, il doit justifier de sa qualité et de celle de mandataire de l'employeur. A défaut le refus du salarié de se soumettre au contrôle ne peut le priver des indemnités complémentaires de maladie¹¹⁵⁷.

Chapitre 2

Les conséquences de la contre-visite

La contre-visite, à laquelle le salarié est tenu de se soumettre dès lors qu'il perçoit un complément de salaire, a des limites :

- elle permet seulement à l'employeur, si le médecin conclut à l'aptitude du salarié, ou si le contrôle n'a pas été possible du fait de ce dernier (absence du domicile ou refus du contrôle) de cesser le versement du complément de salaire pour la période postérieure au contrôle¹¹⁵⁸ ;

¹¹⁵⁵ Cass. Soc., 2 juin 1981, n° 80-10.935

¹¹⁵⁶ Cass. Soc., 4 décembre 1986, n° 85-43.357

¹¹⁵⁷ Cass. Soc., 14 mars 1995, n° 91-44.131

¹¹⁵⁸ Cass. Soc., 10 octobre 1995, n° 91-45.242 et Cass. Soc., 9 juin 1993, n° 90-42.701

- l'absence du salarié lors du contrôle ne peut donc en aucun cas justifier une sanction ou un licenciement¹¹⁵⁹, pas plus que son refus de se soumettre à la contre-visite ;
- la contre-visite n'oblige pas le salarié à reprendre son travail ; il peut s'en tenir aux prescriptions de son médecin traitant et ne pas être sanctionné pour cela¹¹⁶⁰ ;
- si après une contre-visite ayant conclu à son aptitude, le salarié obtient de son médecin traitant une prolongation, il a de nouveau droit, à partir de cette date, à une indemnisation complémentaire. L'employeur n'a alors d'autre recours que de faire procéder à une nouvelle contre-visite¹¹⁶¹.

Lorsque le médecin contrôleur estime que l'arrêt de travail n'est pas justifié, il doit transmettre son avis au service de contrôle de la caisse. Ce service appréciera l'opportunité ou non de suspendre le versement des indemnités journalières¹¹⁶². L'intéressé doit alors être rapidement convoqué par le médecin conseil.

Chapitre 3

L'absence ou le refus du salarié de se soumettre au contrôle

Toutes les fois que le contrôle n'a pas été possible du fait du salarié, celui-ci perd le droit au complément de salaire sauf s'il démontre que le motif de son absence est légitime.

Certaines attitudes peuvent être assimilées à un refus, par exemple, lorsque le salarié :

- exige la présence de son médecin traitant alors qu'aucun texte ne prévoit cette possibilité¹¹⁶³ ;
- échange avec le médecin contrôleur des propos dont la vivacité empêche le déroulement normal de la contre-visite¹¹⁶⁴ ;

¹¹⁵⁹ Cass. Soc., 4 juin 2002, n° 00-40.894

¹¹⁶⁰ Cass. Soc., 28 novembre 2000, n° 98-41.308

¹¹⁶¹ Cass. Soc., 5 mars 1997, n° 94-44.902

¹¹⁶² CSS, art L. 315-1

¹¹⁶³ Cass. Soc., 8 juin 1983, n° 81-40.801

¹¹⁶⁴ Cass. Soc., 23 juin 1982, n° 80-40.958

- change de résidence pendant le congé maladie sans aviser l'employeur de sa nouvelle adresse¹¹⁶⁵.

En revanche, n'est pas considéré comme un refus de contrôle le fait pour un salarié :

- de refuser un examen clinique douloureux souhaité par le médecin contrôleur, dès lors que le salarié lui a proposé de consulter son dossier médical et les comptes rendus opératoires¹¹⁶⁶ ;
- d'être absent de son domicile en dehors des heures de sortie autorisées dès lors qu'il est démontré qu'il était en consultation chez son médecin traitant au moment de la contre-visite¹¹⁶⁷.

De même, si l'impossibilité du contrôle résulte non du fait du salarié mais de la configuration des lieux, le salarié ne peut être privé de ses indemnités complémentaires¹¹⁶⁸.

Chapitre 4

La contestation de l'avis du médecin contrôleur

Le salarié qui entend contester l'avis du médecin contrôleur :

- ne peut se contenter d'invoquer les conclusions du médecin conseil de la sécurité sociale¹¹⁶⁹ ;
- peut demander en référé la nomination d'un médecin expert et si cet expert judiciaire conclut à la nécessité de l'arrêt de travail, l'employeur doit verser le complément de salaire auquel il est tenu¹¹⁷⁰.

¹¹⁶⁵ Cass. Soc., 10 mai 2001, n° 98-45.851

¹¹⁶⁶ Cass., soc., 13 février 1996, n° 92-40.713

¹¹⁶⁷ Cass. Soc., 5 décembre 1990, n° 87-41.375

¹¹⁶⁸ Cass. Soc., 3 mars 1988, n° 85-42.433

¹¹⁶⁹ Cass. Soc., 4 mai 1999, n° 96-44.924

¹¹⁷⁰ Cass. Soc., 28 février 1996, n° 92-42.021

Partie 3

Maintien du salaire pendant la maladie

Chapitre 1 Les conditions d'indemnisation

Pendant son arrêt de travail, le salarié perçoit les indemnités journalières de la Sécurité Sociale. En outre à compter du 11^{ème} jour d'absence, l'employeur doit verser les indemnités complémentaires prévues par la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation si le salarié remplit les conditions suivantes :

- justifier de 3 ans d'ancienneté au premier jour de l'absence¹¹⁷¹ ;
- envoyer un certificat médical dans les 48 heures ;
- être pris en charge par la Sécurité Sociale ;
- être soigné sur le territoire français ou dans un pays membre de l'Union européenne ;
- se soumettre le cas échéant à une contre visite médicale.

Les 10 premiers jours d'absence n'étant pas indemnisés, ils donnent lieu à une retenue sur salaire qui doit se faire selon la seule méthode reconnue par la Cour de cassation, méthode qui consiste à garantir une stricte proportionnalité entre la durée de l'absence et la durée réelle de travail dans le mois considéré¹¹⁷².

Les absences consécutives à un accident du travail (à l'exception des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle sont indemnisées dès le premier jour de l'absence. Les absences pour cure thermique n'ouvrent pas droit à l'indemnisation complémentaire de la loi sur la mensualisation.

Remarque :

Pour savoir ce qui est le plus favorable de la loi ou de la convention collective, il est nécessaire de procéder à une comparaison globale, pour l'ensemble des salariés, des deux régimes d'indemnisation maladie¹¹⁷³.

Chapitre 2 Montant et durée de l'indemnisation

A partir du 11^{ème} jour d'absence, le salarié a droit à une rémunération brute de :

- 90 % pendant 30 jours d'absences ;
- 66,66 % pendant les 30 jours suivants.

De ces montants garantis, l'employeur devra déduire :

- les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale ;
- les prestations complémentaires versées par un régime de prévoyance.

Les temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans (en sus des 3 ans exigés au départ) sans que chacun d'eux ne puisse excéder 90 jours. Ainsi, un salarié ayant entre 8 et 13 ans d'ancienneté aura droit à 90 % de son salaire brut pendant 40 jours et 66,66 % pendant les 40 jours suivants.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 mois antérieurs. Le changement d'année civile n'ouvre donc pas droit à une nouvelle période d'indemnisation.

La rémunération servant de base de calcul est celle qui correspond à l'horaire pratiqué dans l'établissement pendant l'absence du salarié. Autrement dit, si pendant l'arrêt maladie du salarié, des heures supplémentaires sont effectuées, elles doivent être prises en compte pour calculer le complément de salaire¹¹⁷⁴, sauf si ces heures supplémentaires résultent précisément de l'absence¹¹⁷⁵.

En cas de modulation, l'horaire à retenir est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle « lissée ». L'indemnisation du salarié sera donc identique, que l'arrêt de travail se situe en période de haute ou de basse activité¹¹⁷⁶.

¹¹⁷¹ Cass. Soc., 7 juillet 1993, n° 90-40.906

¹¹⁷² Cass. Soc., 17 février 1982, n° 79-41.673 ;

Cass. Soc., 20 janvier 1999, n° 96-45.042

¹¹⁷³ Cass. Soc., 17 janvier 1996, n° 93-20.066

¹¹⁷⁴ Circ. DRT n° 7 du 6 décembre 2000

¹¹⁷⁵ Circ. 27 juin 1978, JO 1^{er} juillet 1978

¹¹⁷⁶ Cass. Soc., 19 juillet 1994, n° 90-43.013

Chapitre 3

La déduction des indemnités journalières

Les indemnités journalières ne sont pas soumises à cotisations sociales mais supportent la CSG et la CRDS.

S'agissant du complément de rémunération, la loi sur la mensualisation garantit un salaire brut mais certaines conventions collectives garantissent un salaire net. Ces distinctions ont une incidence sur le montant des indemnités journalières (net ou brut) à prendre en compte pour calculer le complément de salaire :

- si la garantie porte sur le salaire net, il faut déduire de ce salaire net le montant net des IJ¹¹⁷⁷. Pour le calcul des cotisations, le résultat obtenu doit être transformé en salaire brut par application d'un coefficient correspondant aux cotisations sociales (technique dite de rebrutalisation) ; cette rebrutalisation permet que le salarié n'ait pas un salaire net supérieur à celui qu'il perçoit lorsqu'il travaille ;
- si la garantie porte sur le salaire brut, il faut, pour le calcul de cotisations prendre en compte le montant brut des IJ, c'est-à-dire avant déduction de la CSG et de la CRDS¹¹⁷⁸ ; le montant des IJ nettes est réinjecté dans le montant à payer si l'employeur pratique la subrogation.

Remarque :

En l'absence de précisions de la convention collective, le maintien du salaire s'entend du salaire brut ; le calcul du complément devant alors se faire compte tenu du montant brut des IJ¹¹⁷⁹. Auparavant, la tendance de la jurisprudence était au contraire de considérer que la garantie portait sur le net¹¹⁸⁰.

Chapitre 4

Déduction des indemnités versées par un régime de prévoyance

¹¹⁷⁷ Cass. Soc., 4 juillet 2002, n° 01-00.708

¹¹⁷⁸ Cour d'Appel de Lyon, 30 janvier 2003, n° 01-4007

¹¹⁷⁹ Cass. Soc., 15 décembre 2004, n° 03-13.074

¹¹⁸⁰ Cass. Soc., 11 mars 1997, n° 94-40.869 ; Cass. Soc., 30 septembre 2003, n° 93-14.609

Les indemnités complémentaires versées par un régime de prévoyance (ou une société d'assurance) doivent être prises en compte pour le calcul du salaire garanti mais pour la seule part correspondant au financement de l'employeur et c'est seulement cette part qui sera soumise à cotisation¹¹⁸¹.

Ainsi par exemple, si le régime d'indemnisation a été financé par une cotisation de 3 % dont 2 % à la charge de l'employeur, pour le calcul du complément de salaire à verser et pour l'assiette des cotisations, seules les 2/3 des allocations seront prises en compte.

Les cotisations dues sur les indemnités complémentaires sont celles applicables au salaire.

Chapitre 5

La subrogation

Il y a obligatoirement subrogation (c'est-à-dire perception des indemnités journalières de la Sécurité Sociale par l'employeur) lorsque celui-ci maintient intégralement le salaire sans déduction des IJ¹¹⁸².

En revanche s'il est prévu un maintien total ou partiel du salaire sous déduction des IJ, l'employeur qui n'opère pas cette déduction :

- peut être subrogé dans les droits du salarié (avec son accord) dès lors que le salaire maintenu est au moins égal aux IJ ;
- Si le salaire maintenu est inférieur au montant des IJ, l'employeur peut seulement demander au salarié le versement de la somme correspondant aux IJ dans la limite du salaire qui a été maintenu ; ce cas de figure peut arriver lorsque le salaire de référence ayant servi de base au calcul des IJ intègre une prime ou correspond au passage d'un temps plein à un temps partiel.

La subrogation ne pouvant s'appliquer que dans la limite des sommes versées, l'employeur peut donc être tenu de reverser au salarié la part des indemnités journalières (ou de prévoyance) excédant la rémunération maintenue¹¹⁸³.

¹¹⁸¹ Cass. Soc., 22 juin 1995, n° 93-14.558

¹¹⁸² CSS, art. R. 323-11

¹¹⁸³ Cass. Soc., 9 octobre 2001, n° 98-43.949

Partie 4

Les effets de la maladie sur le contrat de travail

Chapitre 1

Les effets sur l'exécution du contrat de travail

Section 1

La non assimilation à du travail effectif

Sauf disposition conventionnelle plus favorable, l'absence maladie n'est pas assimilée à du travail effectif, par conséquent :

- elle n'est pas prise en compte pour le calcul des congés payés ; le mode de calcul des congés payés conduit cependant à une neutralisation des courtes absences ;
- elle réduit proportionnellement le nombre de jours de RTT lorsque cette RTT se fait sous forme de jours de repos. Ainsi, s'il y a 213 jours de travail dans l'année et 12 jours de RTT, une absence de 18 jours va réduire le nombre de jours de RTT à $(213 - 18) \times 12 / 213 = 10,98$ arrondis à 11.

Remarque :

Si l'absence maladie n'interrompt pas l'ancienneté, elle n'entre pas en compte pour son calcul¹¹⁸⁴

Section 2

Lors de la période d'essai

La période d'essai est une période de test. Si le salarié est absent, la période d'essai est prolongée d'une durée égale à l'absence¹¹⁸⁵.

L'employeur peut mettre fin à l'essai y compris pendant l'arrêt maladie¹¹⁸⁶ sous réserve que ce ne soit pas la maladie qui soit la cause de sa décision car il s'agirait alors d'un motif discriminatoire interdit par la loi. En pratique, cette preuve est difficile à rapporter du fait que la rupture n'a pas à être motivée.

S'il apparaît que l'employeur a mis fin à la période d'essai pour des motifs autres que professionnels, le

¹¹⁸⁴ Cass. Soc., 6 juillet 1994, n° 91-41.282

¹¹⁸⁵ Cass. Soc., 3 juin 1998, n° 96-40.344

¹¹⁸⁶ Cass. Soc., 21 novembre 1979, n° 78-40.758

salarié pourra obtenir des dommages - intérêts pour rupture abusive. Ainsi a été condamné, en raison de sa « légèreté blâmable » l'employeur qui avait renouvelé la période d'essai pendant l'arrêt maladie puis mis fin à l'essai avant la reprise du travail¹¹⁸⁷.

Section 3

L'incidence de la maladie sur les primes

Il faut se reporter aux accords, contrats ou usages qui instituent les primes car ce sont eux qui en fixent les conditions d'octroi. Les primes peuvent donc être supprimées ou réduites en cas d'absence pour maladie, si elles sont liées à la présence continue ou effective du salarié : cas d'une prime d'assiduité, voire d'une prime de vacances ou d'un 13^{ème} mois¹¹⁸⁸. En revanche, doivent être maintenues :

- les primes d'ancienneté¹¹⁸⁹,
- en l'absence de précision dans la convention collective : les primes liées à l'organisation du travail telle une prime d'équipe¹¹⁹⁰ et les primes venant compenser une servitude permanente d'emploi, telle une prime de soirée¹¹⁹¹.

Section 4

Incidence de la maladie sur l'intéressement et la participation

Les salariés qui ont été absents pour maladie ne peuvent être écartés d'un accord d'intéressement¹¹⁹² ni de la participation¹¹⁹³ en raison de cette absence.

S'agissant de la répartition des droits :

- les indemnités sont prises en compte pour le calcul de la répartition des droits lorsque cette répartition se fait proportionnellement au salaire perçu ;
- si la répartition se fait proportionnellement à la durée de présence, la maladie va réduire les droits du salarié.

¹¹⁸⁷ Cass. Soc., 18 juin 1996, n° 92-44.891

¹¹⁸⁸ Cass. Soc., 11 octobre 1994, n° 90-41.818

¹¹⁸⁹ Cass. Soc., 10 avril 1986, n° 83-44.981

¹¹⁹⁰ Cass. Soc., 29 mai 1986, n° 83-43.127

¹¹⁹¹ Cass. Soc., 7 février 1990, n° 87-41.944

¹¹⁹² C. trav., art. L. 441-2

¹¹⁹³ C. trav., art. L. 442-4

Section 5

L'incidence sur les frais de transport en région parisienne

La prise en charge des abonnements par l'employeur n'est pas remise en cause par l'absence maladie dès qu'ils ont servi à effectuer au moins un trajet. En d'autres termes, il n'y a pas lieu de réduire la prise en charge de l'employeur en raison des jours travaillés.

Section 6

L'incidence de la maladie sur le terme du CDD

Si le salarié tombe malade au cours d'un CDD, cela n'a pas pour effet de prolonger la durée de ce CDD. Le contrat se termine donc à la date initialement prévue¹¹⁹⁴.

Section 7

Autorisation d'absence pour maladie de longue durée

Tout salarié atteint d'une maladie de longue durée au sens de la Sécurité Sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé¹¹⁹⁵.

Chapitre 2

La rupture du contrat

Section 1

Le licenciement pour un motif étranger à la maladie

Le salarié malade n'est pas un salarié protégé, il peut tout à fait être licencié pendant son arrêt maladie. En cas de faute commise par le salarié, l'employeur peut même, compte tenu des délais de prescription être obligé de lancer la procédure pendant l'absence du salarié.

Section 2

L'incidence de la maladie sur la procédure

¹¹⁹⁴ C. trav., art. L. 122-3-5

¹¹⁹⁵ C. trav., art. L. 122-24-5

Quel que soit le motif de la rupture, le salarié peut être convoqué à un entretien préalable pendant son arrêt maladie. L'employeur n'est pas tenu de différer la date de l'entretien ni la notification du licenciement en raison de la maladie du salarié.

L'employeur doit convoquer le salarié aux heures de sorties autorisées et s'il ne peut se rendre à l'entretien (hospitalisation, sorties non autorisées...), l'inviter à se faire représenter.

Section 3

L'incidence de la maladie sur le préavis

Le préavis constitue un délai préfixe ce qui signifie que sauf exception, son échéance ne peut être reportée. Par conséquent, si le salarié tombe malade au cours du préavis, ce dernier continue de courir et se termine à la date initialement prévue¹¹⁹⁶.

Si la maladie intervient avant le préavis et qu'elle se prolonge durant celui-ci, l'employeur n'est pas tenu de payer une indemnité de préavis au salarié puisque celui-ci est dans l'impossibilité de travailler¹¹⁹⁷. Le salarié peut toutefois être indemnisé par l'employeur au titre du maintien de salaire pendant un arrêt maladie s'il remplit les conditions.

Si la maladie intervient alors que l'employeur avait dispensé le salarié d'exécuter son préavis, l'indemnité compensatrice de préavis reste due car ce n'est pas la maladie mais la décision de l'employeur qui est à l'origine de l'inexécution du préavis¹¹⁹⁸. L'employeur peut toutefois déduire du montant de l'indemnité les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale¹¹⁹⁹.

Section 4

Le licenciement fondé sur l'état de santé

Sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, le licenciement motivé par l'état de santé du salarié est nul¹²⁰⁰ : le salarié qui le demande doit être réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent¹²⁰¹. S'il ne le fait pas, il a droit :

¹¹⁹⁶ Cass. Soc., 28 juin 1989, n° 86-42.931

¹¹⁹⁷ Cass. Soc., 19 juillet 1988, n° 85-45.617

¹¹⁹⁸ Cass. Soc., 15 décembre 1993, n° 90-43.514

¹¹⁹⁹ Cass. Soc., 27 novembre 1991, n° 87-42.750

¹²⁰⁰ C. trav., art. L. 122-45 ; C. trav., art. L. 122-45-

4

¹²⁰¹ Cass. Soc., 26 mai 2004, n° 02-41.325

- aux indemnités de rupture de droit commun : préavis et indemnités de licenciement¹²⁰² ; l'indemnité de préavis est due y compris si le salarié n'est pas en mesure de l'exécuter¹²⁰³ ;
- à une indemnité réparant le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle de l'article L. 122-14-4 du Code du travail ; quelle que soit son ancienneté, l'intéressé a donc la certitude de percevoir une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire¹²⁰⁴.

Le licenciement est également nul lorsqu'il fait suite à une action en justice pour discrimination, dès lors qu'il est établi que ce licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue une mesure prise par l'employeur en raison même de cette action en justice¹²⁰⁵.

Le Code pénal permet par ailleurs de sanctionner pénalement l'employeur pour discrimination¹²⁰⁶.

Remarque :

Le fait de quitter son poste de travail afin de consulter un médecin ne constitue pas en soi une faute de nature à justifier un licenciement, même dans l'hypothèse où l'employeur n'a pas autorisé cette absence ; aucune personne ne peut être sanctionnée en raison de son état de santé¹²⁰⁷.

Chapitre 3

L'incidence des absences répétées ou prolongées pour maladie

Section 1

Le licenciement pour absences répétées ou absence prolongée

La maladie ne peut pas être un motif de licenciement en soi. En revanche, ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise peuvent constituer un motif de rupture.

Ainsi les absences répétées ou prolongées pour maladie peuvent justifier un licenciement, à la condition qu'elles perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaire le remplacement définitif du salarié¹²⁰⁸.

Ces deux conditions sont cumulatives et doivent figurer dans la lettre de licenciement. Sera jugé sans cause réelle et sérieuse¹²⁰⁹ :

- la lettre de licenciement doit mentionner les perturbations résultant de l'absence et non se contenter d'invoquer l'absence pour maladie. Un tel licenciement motivé directement par l'état de santé est nul et à défaut de réintégration, justifie l'octroi de dommages intérêts¹²¹⁰ ;
- si l'employeur invoque bien la nécessité du remplacement sans préciser qu'il est définitif, cela ne rend pas pour autant le licenciement abusif, il appartient alors au juge de vérifier que le remplacement est bien définitif¹²¹¹.

Section 2

La perturbation et la nécessité d'un remplacement définitif

Pour que l'employeur puisse invoquer la perturbation du fonctionnement de l'entreprise et donc la nécessité d'un remplacement définitif, il est nécessaire qu'il en apporte la preuve¹²¹². De plus, la notion de perturbation et la nécessité d'un remplacement définitif dépendent :

- du poste occupé ; si le salarié est peu qualifié, il peut aisément être remplacé temporairement dans le cadre d'un CDD notamment. Auquel cas, il ne peut être argué de la nécessité de remplacement définitif¹²¹³ ;
- de la fréquence, de l'importance des absences et de la taille de l'entreprise. Ainsi il a été jugé que l'absence de 5 mois d'un salarié récemment embauché au sein d'une petite entreprise de 6 personnes justifiait un licenciement¹²¹⁴.

La nécessité du remplacement définitif a également été reconnue :

- lorsque les absences fréquentes du salarié avaient perturbé le fonctionnement de

¹²⁰² Cass. Soc., 27 juin 2000, n° 98-43.439

¹²⁰³ Cass. Soc., 5 juin 2001, n° 99-41.186

¹²⁰⁴ Cass. Soc., 3 décembre 2003, n° 01-44.427 ;

Cass. Soc., 27 juin 2000, n° 98-43.439

¹²⁰⁵ C. trav., art. L. 122-45-2

¹²⁰⁶ C. pén., art. 225-1 et 225-2

¹²⁰⁷ Cass. Soc., 3 juillet 2001, n° 99-41.738

¹²⁰⁸ Cass. Soc., 13 mars 2001, n° 99-40.110 ; Cass. Soc., 13 juillet 2004, n° 02-47.530

¹²⁰⁹ Cass. Soc., 13 juillet 2004, n° 02-47.530

¹²¹⁰ Cass. Soc., 23 janvier 2001, n° 98-42.553

¹²¹¹ Cass. Soc., 10 novembre 2004, n° 02-45.187

¹²¹² Cass. Soc., 4 octobre 2000, n° 98-42.501

¹²¹³ Cass. Soc., 5 juin 2001, n° 99-42.574

¹²¹⁴ Cass. Soc., 23 septembre 2003, n° 01-44.159

l'atelier du fait des remplacements fréquents et inopinés qu'elles imposaient¹²¹⁵ ; le fait que le salarié ait été remplacé n'est donc pas rédhibitoire ;

- dans le cas d'une absence prolongée d'une gardienne qui bénéficiait d'un logement de fonction¹²¹⁶.

S'agissant de la nécessité du remplacement définitif, l'employeur doit faire état d'une embauche en CDI. Ainsi, le licenciement est jugé abusif si :

- le travail a été réparti entre les collègues ou si l'employeur a eu recours à des intérimaires¹²¹⁷ ;
- le remplacement a été assuré par une promotion interne, le promu ayant été lui-même remplacé par un salarié en CDD¹²¹⁸ ;
- le remplacement a été fait par un salarié en CDD¹²¹⁹ ou par un stagiaire¹²²⁰.

L'embauche du remplaçant doit être effective au moment du licenciement ou doit intervenir dans un délai raisonnable après le licenciement, délai que les juges du fond apprécient souverainement en tenant compte des spécificités de l'entreprise et de l'emploi ainsi que des démarches faites par l'employeur en vue d'un recrutement¹²²¹.

Remarques :

Le licenciement prononcé au moment où le salarié a repris son travail est sans cause réelle et sérieuse ; son remplacement n'étant de ce fait plus nécessaire¹²²².

L'employeur qui procède au licenciement est tenu de :

- respecter la procédure de licenciement¹²²³ ;
- verser l'indemnité légale¹²²⁴ ou conventionnelle de licenciement si elle est plus favorable et si la convention collective ne l'exclut pas expressément¹²²⁵.

Remarques :

Quelle que soient les dispositions de la convention collective, l'employeur qui veut mettre un terme au contrat du salarié malade doit procéder à son

licenciement. Il ne peut prendre acte de la rupture, ni demander la résolution judiciaire du contrat¹²²⁶.

Section 3

La garantie d'emploi conventionnelle

Certaines conventions collectives contiennent des clauses de garantie d'emploi interdisant la rupture du contrat du salarié malade pendant une certaine période. Ces clauses s'appliquent aux absences répétées comme aux absences prolongées¹²²⁷. Mais attention, sauf si la convention collective en dispose autrement, il n'est pas possible de totaliser les durées des absences répétées pour déclarer que le délai de garantie d'emploi est expiré¹²²⁸.

En présence d'une telle clause, l'employeur ne peut licencier le salarié pendant la période protégée et ce quelle que soit la perturbation causée par les absences répétées ou prolongées du salarié¹²²⁹. Un tel licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Une fois le délai de protection expiré, l'employeur retrouve sa liberté de licencier, sous réserve de justifier des deux conditions permettant de rompre le contrat du salarié malade, à savoir la désorganisation de l'entreprise et la nécessité d'un remplacement¹²³⁰. Le seul fait que la garantie d'emploi soit expirée ne constitue pas en soi une condition suffisante pour justifier le licenciement¹²³¹.

Section 4

Garantie de ressources

Certaines conventions collectives se bornent à prévoir le maintien du salaire pendant une certaine durée. Elles instituent une garantie de ressources, ce qui ne constitue pas une garantie d'emploi. Autrement dit, ces dispositions n'interdisent pas à l'employeur de licencier le salarié pendant la période d'indemnisation si le bon fonctionnement de l'entreprise exige le remplacement définitif du salarié absent.

¹²¹⁵ Cass. Soc., 13 mars 2001, n° 98-45.084

¹²¹⁶ Cass. Soc., 27 mars 2001, n° 98-44.292

¹²¹⁷ Cass. Soc., 13 mars 2001, n° 99-40.110

¹²¹⁸ Cass. Soc., 9 juillet 2003, n° 01-42.737

¹²¹⁹ Cass. Soc., 10 mars 1999, n° 97-40.106

¹²²⁰ Cass. Soc., 22 octobre 1996, n° 93-44.697

¹²²¹ Cass. Soc., 01 novembre 2004, n° 02-45.156 ;

Cass. Soc., 8 décembre 2004, n° 02-46.791

¹²²² Cass. Soc., 23 septembre 2003, n° 01-43.583

¹²²³ Cass. Soc., 24 janvier 1985, n° 82-42.991

¹²²⁴ Cass. Soc., 4 janvier 1990, n° 86-41.655

¹²²⁵ Cass. Soc., 9 janvier 1992, n° 87-43.999

¹²²⁶ Cass. Soc., 13 mars 2001, n° 98-46.411

¹²²⁷ Cass. Soc., 3 février 1994, n° 90-43.797

¹²²⁸ Cass. Soc., 7 octobre 1992, n° 89-40.083

¹²²⁹ Cass. Soc., 18 novembre 1997, n° 95-43.395

¹²³⁰ Cass. Soc., 6 juillet 1994, n° 91-41.282

¹²³¹ Cass. Soc., 11 mars 1997, n° 95-42.684

Les prestations de la
sécurité sociale en
matière de maladies,
accidents du travail,
maladies
professionnelles

Partie 1

Maladie

Chapitre 1 : Les règles d'indemnisation

Section 1 Arrêt de travail

L'assuré obligé par la maladie d'interrompre son travail peut obtenir des prestations en espèces sous la forme d'indemnités journalières. Par ailleurs, le salaire peut lui être maintenu par l'employeur sous certaines conditions.

Le versement d'indemnités journalières est également possible pour les salariés malades durant un congé non rémunéré (par exemple un congé sans solde ou de solidarité familiale). Le salarié doit alors satisfaire aux conditions de versement des IJ lors de son départ en congé¹²³².

Pendant une période de trois années consécutives, l'assuré ne doit pas percevoir au titre d'un ou plusieurs arrêts pour affections ou maladies ordinaires, plus de 360 indemnités journalières.

Remarques :

Pour être indemnisée, la prolongation d'un arrêt de travail doit être établie par le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou par le médecin traitant¹²³³, sauf impossibilité dûment justifiée par l'assuré et à l'exception de cas limitativement énumérés¹²³⁴.

Section 2 Les obligations du malade

L'incapacité de travail doit être médicalement constatée. Le médecin délivre à l'assuré une prescription d'arrêt de travail signée sur laquelle est indiquée la durée probable de l'interruption de travail.

L'assuré doit adresser son arrêt de travail à sa caisse dans les 48 heures, afin que celle-ci puisse exercer son contrôle. Depuis le 31 décembre 2004, en cas de retard dans l'envoi de l'arrêt de travail, la caisse informe l'assuré des sanctions qui pourront être

prises en cas de nouvel envoi tardif dans les deux prochaines années, à savoir une réduction de 50% des indemnités journalières pour les jours compris entre la date de prescription de l'arrêt et la date de l'envoi. Pour échapper à cette sanction, l'assuré devra justifier d'une hospitalisation ou de l'impossibilité d'envoyer l'avis en temps utile¹²³⁵.

L'employeur doit attester que le salarié a bien cessé de travailler. Cette attestation, indispensable pour commencer à payer les indemnités journalières, doit comporter la date et le motif de l'arrêt de travail, la date de reprise de travail, les indications figurant sur le bulletin de paie (période et nombre de jours et d'heures de travail, le montant et la date de celle-ci), le numéro sous lequel l'employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale et le nom et l'adresse de l'organisme où sont versées ces cotisations.

Il faut qu'il y ait interruption effective et médicalement justifiée du travail ; l'indemnité n'étant due que si ces deux conditions sont simultanément remplies.

Le malade doit observer rigoureusement la prescription du praticien. Il ne doit se livrer à aucun travail rémunéré ou non.

Section 3 La durée d'attribution des indemnités journalières

Les indemnités journalières sont dues pour toutes les journées d'arrêt de travail, qu'elles soient ouvrables ou non.

Le début de l'indemnisation est fixé à compter du 4^{ème} jour. Les trois premiers jours d'interruption de travail qui constituent le délai de carence, ne sont pas indemnisables. Ce délai s'applique à l'occasion de chaque arrêt de travail.

Un nouveau délai de carence n'est pas appliqué si :

- la reprise d'activité entre deux périodes d'interruption de travail n'a pas dépassé 48 heures ;
- les arrêts de travail sont dus à une affection de longue durée ;

¹²³² Circ. CNAM-DDRI, n° 58/2001 du 11 avril 2001

¹²³³ CSS, art. L. 162-4-4

¹²³⁴ D. n° 2004-1448, 23 décembre 2004, JO 30 décembre ; CSS, art. R. 162-1-9-1

¹²³⁵ D. n° 2004-1454, 23 décembre 2004, JO 30 décembre ; CSS, art. D. 323-2

- la maladie survient au cours d'une période indemnisée au titre de la législation des accidents du travail.

Section 4

La maladie de longue durée

Les indemnités journalières attribuées dans le cadre d'une maladie de longue durée peuvent être servies pendant une période de trois ans calculée de date à date pour chaque affection. Le délai s'entend de la période totale d'indemnisation, y compris les six premiers mois d'arrêt de travail indemnisés au titre de la maladie.

Dans le cas d'interruption suivie de reprise de travail, le délai ci-dessus recommence à courir dès l'instant où la reprise de travail a été au moins d'une durée d'un an.

Section 5

Le mi-temps thérapeutique

En cas de reprise du travail, l'indemnité journalière peut être maintenue en tout ou partie pendant une durée fixée par la caisse, mais ne pouvant excéder une durée déterminée soit :

- si la reprise du travail et si le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré ;
- si l'assuré doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

Le maintien des indemnités journalières durant la période de mi-temps est une simple faculté pour la caisse, et non une obligation, celle-ci en fixant elle-même la durée et les modalités¹²³⁶.

Sauf cas exceptionnel que la caisse appréciera, le montant de l'indemnité maintenue ne peut porter le gain total de l'assuré à un chiffre excédant le salaire normal des travailleurs de la même catégorie professionnelle¹²³⁷.

Chapitre 2

L'indemnisation

Section 1

Le montant de l'indemnité journalière

L'indemnité journalière est égale à 50% du gain journalier de base dans la limite du plafond de Sécurité Sociale. Il est calculé d'après le salaire perçu au cours de la période de référence ou d'après le salaire fictif. Ce salaire est divisé par le nombre de jours contenus dans la période de référence en fonction de la périodicité de la paie.

L'indemnité journalière de maladie est ainsi fixée¹²³⁸ :

- salaire réglé par mois : 1/90 des six dernières paies dans la limite du plafond ;
- salaire réglé par quinzaine : 1/90 des six dernières paies ;
- salaire réglé par semaine : 1/84 du montant plafonné des 12 dernières paies ;
- salaire réglé par jour : 1/90 du montant plafonné des paies versées pendant les trois mois précédant de date à date l'arrêt de travail ;
- travail discontinu ou saisonnier : 1/360 du montant plafonné du salaire ou des gains des douze mois antérieurs à la date d'interruption du travail.

Si l'assuré était tombé malade pendant la période de référence, et afin de ne pas le léser, il y a lieu de retenir pour le calcul de l'indemnité journalière un salaire fictif correspondant au salaire que l'assuré aurait perçu s'il avait travaillé normalement au cours de ladite période.

Les indemnités journalières de maladie sont soumises à la CSG et la CRDS sans application de l'abattement de 5 % pour frais professionnels.

Section 2

Montant minimum et maximum des indemnités journalières

En aucun cas l'indemnité journalière servie à un assuré ne peut être supérieure à 1/720 du montant annuel du plafond de Sécurité Sociale.

Le montant maximal des indemnités journalières pour un arrêt de travail pour maladie de plus de six

¹²³⁶ Cass. Soc., 29 mars 2001, n° 99-17.381

¹²³⁷ CSS, art. L. 323-3

¹²³⁸ CSS, art. R. 323-4

mois est fixé à 1/700 du montant annuel du plafond de Sécurité Sociale.

Section 3

L'indemnité journalière majorée

L'indemnité journalière peut être majorée à deux conditions :

- l'assuré a trois enfants à charge ;
- l'assuré est en arrêt de travail depuis plus de 30 jours.

L'indemnité journalière majorée est égale aux deux tiers du gain journalier de base à compter du 31^{ème} jour de travail. Le montant de l'indemnité journalière majorée ne peut être supérieur à 1/540 du plafond de la Sécurité Sociale.

Section 4

La revalorisation de l'indemnité journalière

L'indemnité journalière peut être revalorisée à deux conditions :

- en cas d'augmentation des salaires postérieurement à l'ouverture du bénéfice de l'assurance maladie ;
- lorsque l'interruption de travail se prolonge au-delà de trois mois.

La revalorisation peut être effectuée :

- Dans le cadre d'un arrêté ministériel : aux gains journaliers de base, sont affectés des coefficients multiplicateurs fixés par arrêté ministériel. La revalorisation peut être réalisée :
 - à l'initiative de la caisse, à l'occasion d'un règlement d'indemnités, pour les assurés en cours d'indemnisation à la date à laquelle l'arrêté est porté à la connaissance de la caisse ;
 - à la demande de l'assuré.

Elle s'applique à partir de la date d'effet de l'arrêté ministériel, et au plus tôt au premier jour du quatrième mois d'arrêt de travail continu.

- Dans le cadre d'une convention collective : s'il existe une convention collective dans la profession à laquelle appartient l'assuré, celui-ci peut demander, sur présentation d'un imprimé rempli par son employeur, que la revalorisation soit

effectuée sur la base du salaire normal prévu pour sa catégorie professionnelle. Elle s'applique à partir de la date d'effet de l'avenant à la convention collective et au plus tôt au premier jour du quatrième mois d'arrêt de travail continu.

Ces deux revalorisations ne sont pas cumulables, seule la revalorisation la plus favorable devant être appliquée à l'assuré.

Lorsque le salaire revalorisé est supérieur au plafond, seule l'indemnité journalière maximale peut être servie.

Section 5

Le cumul

Les indemnités journalières peuvent se cumuler avec :

- la pension d'invalidité tant que l'état de santé n'est pas stabilisé ;
- la pension vieillesse liquidée au titre de l'incapacité au travail. Le cumul est autorisé durant six mois ;
- la pension vieillesse ordinaire. Le retraité qui reprend une activité peut bénéficier d'indemnités journalières ;
- les indemnités de congés payés.

Les indemnités journalières ne peuvent se cumuler avec :

- l'allocation chômage : si un assuré bénéficiaire des allocations ASSEDIC tombe malade, il adresse un arrêt de travail à sa caisse. Les indemnités journalières maladie se substituent aux allocations de chômage. Le droit aux IJ est apprécié à la date de rupture du contrat. Par ailleurs, en cas de reprise d'une activité réduite, les IJ sont calculées sur la base des salaires perçus avant le chômage. Des liaisons ASSEDIC, caisses, ANPE, sont établies afin d'éviter le cumul ;
- les indemnités journalières d'accidents du travail et de maladies professionnelles : si un arrêt maladie survient lorsque l'assuré se trouve au cours d'une période d'arrêt due à un accident de travail, l'indemnité journalière maladie ne peut être servie qu'à partir du lendemain de la date de guérison ou de consolidation de l'accident de travail.

Partie 2

Accidents du travail et maladies professionnelles

Chapitre 1

Instruction par la caisse primaire d'assurance maladie

Section 1

La procédure

Pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie, la caisse primaire d'assurance maladie dispose d'un délai :

- de trente jours à compter de la date à laquelle elle a eu connaissance de la déclaration d'accident (date de l'accusé de réception) ;
- de trois mois à compter de la déclaration de maladie professionnelle effectuée par le salarié à l'aide de l'imprimé réglementaire¹²³⁹. La réception d'une lettre simple envoyée préalablement ne fait donc pas courir le délai de trois mois, même si elle est complète et précise¹²⁴⁰.

En l'absence de décision de la caisse dans les délais impartis, et sous réserve qu'il n'y ait pas de nécessité d'examen ou d'enquête complémentaire, le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie sera considéré comme établi et pleinement opposable à l'employeur¹²⁴¹.

S'il y a nécessité d'examen ou d'enquête complémentaire, la Cnam doit en informer la victime, ou ses ayants droit, et l'employeur avant l'expiration du délai de trente jours ou de trois mois prévus ci-dessus, par lettre recommandée avec AR. A l'expiration du nouveau délai, qui ne peut excéder deux mois en matière d'accidents du travail ou trois mois en matière de maladies professionnelles à compter de la date de cette notification, et en l'absence de décision de la Cnam, le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie est reconnu¹²⁴².

En cas de saisine du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, la

caisse dispose d'emblée d'un délai de six mois pour se prononcer¹²⁴³.

La décision motivée de la Cnam doit être notifiée à la victime ou ses ayants droit sous pli recommandé avec AR. En cas de refus de la part de la caisse, le double de la notification est envoyé pour information à l'employeur¹²⁴⁴.

Si le caractère professionnel de l'accident, de la maladie ou de la rechute n'est pas reconnu par la caisse, celle-ci indique à la victime, dans la notification, les voies de recours et les délais de recevabilité de sa contestation¹²⁴⁵. Les voies de recours peuvent être :

- la saisine de la commission de recours amiable, si la décision de la caisse est un rejet d'ordre administratif ;
- l'expertise médicale si le rejet a été prononcé pour des motifs d'ordre médical (non reconnaissance du caractère professionnel d'une lésion, non reconnaissance d'un lien de causalité entre la rechute et la lésion initiale).

A compter de la notification de rejet, la victime ne peut plus faire usage de la feuille d'accident du travail. Dans le cas où cette feuille lui avait été délivrée, elle doit la remettre à la caisse primaire.

Remarques

La Cnam doit appeler l'employeur à participer à l'enquête administrative éventuellement diligentée dans le cadre de la procédure de reconnaissance¹²⁴⁶. Lorsqu'elle se contente d'aviser l'employeur de sa contestation initiale puis de ses décisions de prise en charge et d'attribution de rente, elle ne satisfait pas à son obligation d'information. En conséquence, ses décisions sont opposables à l'employeur¹²⁴⁷. Cela empêche la caisse de récupérer auprès de l'employeur les sommes versées au salarié au titre d'une éventuelle faute inexcusable¹²⁴⁸.

¹²³⁹ CSS, art. R. 441-10, al. 1

¹²⁴⁰ Cass. 2^{ème} civ., 16 mars 2004, n° 02-30.334

¹²⁴¹ CSS, art. R. 441-10, al.3 ; Cass. 2^{ème} civ., 27

janvier 2004, n° 02-30.423

¹²⁴² CSS, art. R. 441-14, al. 1

¹²⁴³ CSS, art. R. 441-14, al. 2

¹²⁴⁴ CSS, art. R. 441-14, al. 3

¹²⁴⁵ CSS, art. R. 441-14, al.3

¹²⁴⁶ CSS, art. R. 441-11

¹²⁴⁷ Cass. Soc., 19 décembre 2002, n° 01-20.384

¹²⁴⁸ Cass. 2^{ème} civ., 2 mars 2004, n° 02-30.604

Section 2

Expertise

Dès qu'elle a connaissance de l'accident, la caisse peut faire procéder à un examen de la victime par un médecin-conseil.

S'il y a désaccord entre le médecin-conseil et le médecin traitant sur une question d'ordre médical touchant au caractère professionnel de la lésion, ou si la victime en fait la demande expresse, une expertise aura lieu.

Le médecin expert est désigné d'un commun accord entre le médecin traitant et le médecin conseil, sinon par le médecin inspecteur départemental de la santé.

Les frais d'expertise sont à la charge de la caisse, sauf abus manifeste reconnu par la juridiction compétente.

Section 3

Autopsie

En cas d'accident mortel survenu au temps et au lieu du travail ou de trajet, ou dans le délai de prise en charge d'une maladie professionnelle, la Cpm doit, si les ayants droit le sollicitent ou avec leur accord si elle l'estime utile à la manifestation de la vérité, demander au juge d'instance dans le ressort duquel l'accident s'est produit, de faire procéder à l'autopsie du corps de la victime¹²⁴⁹.

Si les ayants droit s'opposent à la demande faite par la caisse, il leur appartient de rapporter la preuve du lien de causalité entre l'accident et le décès¹²⁵⁰. La présomption d'imputabilité disparaît en effet dans ce cas¹²⁵¹. Le refus des ayants droit, suivi d'une autorisation tardive, reste un refus, la caisse ayant été dans l'impossibilité de procéder utilement à l'autopsie¹²⁵².

Toutefois, le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie reste acquis lorsque l'autopsie n'a pu être effectuée en raison de la carence du service des pompes funèbres¹²⁵³ ou lorsque l'accident n'a pas été déclaré à l'employeur¹²⁵⁴ ou encore lorsque le conjoint, en l'absence de toute idée de fraude ou

¹²⁴⁹ CSS, art. L. 442-4

¹²⁵⁰ CSS, art. L. 442-4

¹²⁵¹ Cass. 2^{ème} civ., 16 décembre 2003, n° 02-14.765

¹²⁵² Cass. Soc., 5 juillet 1982, n° 81-12.481

¹²⁵³ Cass. Soc., 18 juin 1980, n° 79-10.594

¹²⁵⁴ Cass. Soc., 25 mars 1965, n° 64-11557

de hâte excessive, a fait incinérer le corps de la victime selon la volonté du défunt¹²⁵⁵.

Section 4

Reconnaissance d'une maladie professionnelle sur expertise individuelle

L'origine professionnelle d'une maladie est présumée lorsqu'elle est survenue dans les conditions précisées par les tableaux¹²⁵⁶. L'ensemble des tableaux des maladies professionnelles sont répertoriés en annexe du Code de la Sécurité Sociale.

Si les conditions posées par le tableau ne sont pas remplies ou lorsqu'aucun tableau ne fait pas référence à l'affectation dont souffre le salarié, la reconnaissance d'une maladie professionnelle peut être néanmoins admise sur expertise individuelle. L'origine professionnelle de la maladie est alors reconnue par la caisse après avis d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles. Le comité est saisi par la caisse qui en informe l'employeur et la victime.

Lorsque le comité régional doit être saisi pour obtenir la reconnaissance d'une maladie professionnelle hors tableau¹²⁵⁷, il n'y a pas reconnaissance implicite du caractère professionnel de la maladie à l'issue du délai initial de trois mois. La caisse dispose en effet d'emblée du délai maximum de six mois pour prendre une décision sans qu'il soit besoin de notifier un délai supplémentaire.

Chapitre 2

Contestation du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie

L'employeur a la possibilité de faire connaître à la Cpm, les remarques et les observations qu'appelle l'accident déclaré comme étant survenu par le fait ou à l'occasion du travail :

- dès l'envoi de la déclaration d'accident à la caisse primaire ;
- à tout autre moment de l'instruction du dossier et, notamment lors de l'enquête.

L'employeur peut agir par :

- la voie principale :

¹²⁵⁵ Cass. Soc., 14 novembre 1984, n° 83-12.139

¹²⁵⁶ CSS, art. R. 461-3

¹²⁵⁷ CSS, art. L. 461-1

- en saisissant la commission de recours amiable d'une décision portant sur la matérialité ou le caractère professionnel de l'accident dans les deux mois suivant la notification ;
- en demandant que la procédure d'expertise médicale soit mise en oeuvre dans le cas d'imputation d'une lésion à un fait accidentel ;
- la voie de la tierce opposition si la victime avait elle-même obtenu de la juridiction compétente la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie. L'employeur a, en effet, des intérêts distincts de ceux de la caisse et opposés à ceux de la victime dont il n'est pas l'ayant cause. Il est donc recevable à former tierce opposition à l'arrêt faisant droit au recours de la victime contre une décision de la caisse primaire refusant de prendre en charge un accident au titre des accidents du travail¹²⁵⁸, le cas échéant, après mise en oeuvre de la procédure d'expertise¹²⁵⁹ ;
- La voie de l'intervention s'il a connaissance d'un recours de l'assuré contre une décision de rejet de la caisse primaire ;
- La voie de recours devant le juge de la tarification (Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance AT) s'il n'avait pas eu connaissance de la décision de prise en charge de l'accident ou de la maladie par la Cnam avant la notification de son taux d'accident du travail par la caisse régionale. Dans ce cas, l'appréciation du caractère professionnel échappant à la compétence de la cour nationale, celle-ci renvoie, le cas échéant, les parties devant les juridictions du contentieux général avant de statuer sur le problème de la tarification.

Chapitre 3

Les prestations en nature

Les prestations en nature couvrent :

- les frais de santé ;
- les prothèses et appareillages ;
- la réinsertion sociale et professionnelle.

¹²⁵⁸ Cass. Soc., 13 mars 1980, n° 79-10.739

¹²⁵⁹ Cass. Soc., 4 juin 1986, n° 83-14.930

Section 1

Les frais de santé

Il s'agit des frais médicaux, chirurgicaux et pharmaceutiques. Dans tous les cas, le taux de remboursement est égal à 100% du tarif applicable. Les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques sont payés directement par la caisse au médecin et au pharmacien¹²⁶⁰.

Lorsque la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est hospitalisée dans un établissement public, les frais d'hospitalisation sont payés directement par la caisse à l'établissement. La victime est exonérée du forfait journalier hospitalier.

Dans le cas où la victime est hospitalisée dans une clinique privée, dont les tarifs sont plus élevés que ceux de l'établissement hospitalier public de même nature le plus proche, la caisse primaire, sauf cas d'urgence et circonstances exceptionnelles, n'est tenue au paiement des frais que dans la limite du tarif de responsabilité¹²⁶¹

Section 2

Prothèses et appareillages

La victime d'un accident du travail a droit à la fourniture, à la réparation et au renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie, nécessaires en raison de son infirmité, ainsi, que le cas échéant, à la réparation ou au remplacement des appareils que l'accident a rendu inutilisables¹²⁶².

Seuls peuvent être pris en charge les fournitures et appareils qui figurent au tarif interministériel des prestations sanitaires. La prise en charge est subordonnée à une prescription médicale.

Section 3

Réadaptation fonctionnelle

La victime a le droit de bénéficier d'un traitement spécial en vue de sa réadaptation fonctionnelle soit sur sa demande, soit sur l'initiative de la Cnam après avis du médecin traitant et du médecin conseil dès qu'il apparaît que ce traitement est de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de la blessure ou à atténuer l'incapacité permanente.

Les frais de réadaptation, de séjour si le traitement est effectué dans un établissement et

¹²⁶⁰ CSS, art. L. 432-1

¹²⁶¹ CSS, art. R. 432-2

¹²⁶² CSS, art. L. 432-5

éventuellement de transport, sont pris en charge par la caisse primaire.

Pendant toute la durée du traitement, la victime a droit au paiement de l'indemnité journalière¹²⁶³.

Section 4

Rééducation professionnelle

Le salarié devenu inapte à exercer sa profession à la suite d'un accident du travail a le droit d'être admis gratuitement dans un établissement public ou privé de rééducation professionnelle ou d'être placé chez un employeur pour y apprendre l'exercice d'une profession de son choix, sous réserve de présenter les conditions d'aptitudes requises. Il subit à cet effet, un examen psychotechnique préalable.

La décision est prise par la Maison départementale de handicap (MDPH).

L'indemnité journalière pour incapacité temporaire ou la rente pour incapacité permanente, est intégralement maintenue au salarié en cours de rééducation.

Section 5

Reclassement

En vue de faciliter le reclassement de la victime, la caisse peut lui verser, après avis conforme de l'établissement où la rééducation a lieu, une prime de fin de rééducation ou un prêt d'honneur en vue d'une installation industrielle, artisanale ou agricole¹²⁶⁴ :

- Une prime de fin de rééducation : trois à huit fois le montant du plafond du salaire journalier servant de base au calcul de l'indemnité journalière.
- Prêt d'honneur. La victime doit être âgée de 21 ans au moins et de 45 au plus. Ce prêt d'honneur doit obligatoirement être destiné à l'aménagement ou à l'installation d'une entreprise artisanale, industrielle ou agricole. La victime doit s'engager à l'exploiter personnellement jusqu'au remboursement complet du prêt.

¹²⁶³ CSS, art. L. 432-6 et L. 432-7

¹²⁶⁴ CSS, art. L. 432-10 ; CSS, art. R. 432-10, CSS, D. 432-1 à D. 432-14

Chapitre 4

Les indemnités journalières

Section 1

Les conditions d'attribution

§1 : Arrêt de travail

L'indemnité journalière est versée en cas :

- d'interruption du travail jusqu'à guérison complète, l'attribution d'une rente d'incapacité permanente, ou jusqu'au décès ;
- de rechute ou d'aggravation.

Elle est payée à partir du lendemain de l'arrêt de l'arrêt de travail consécutif à l'accident, donc sans délai de carence, y compris pendant les jours non ouvrables suivant immédiatement la cessation de travail¹²⁶⁵.

La journée de travail au cours de laquelle s'est produit l'accident est intégralement à la charge de l'employeur.

§2 : le mi-temps thérapeutique

L'indemnité journalière peut être maintenue en tout ou partie, en cas de reprise d'un travail léger autorisé par le médecin traitant, si cette reprise est reconnue par le médecin-conseil de la caisse primaire (ou un médecin expert en cas de désaccord), comme de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de la blessure.

Le total de l'indemnité maintenue et du salaire ne peut dépasser le salaire normal des travailleurs de la même catégorie professionnelle ou, s'il est plus élevé, le salaire sur lequel a été calculée l'indemnité journalière. En cas de dépassement, l'indemnité est réduite en conséquence¹²⁶⁶.

Section 2

Le calcul de l'indemnité

§1 : Le montant

L'indemnité journalière est égale à 60% du salaire journalier de base pendant les 28 premiers jours et à 80% du salaire journalier de base à partir du 29^{ème} jour. Le salaire de base est plafonné.

¹²⁶⁵ Ord. n° 2004-329, 15 avril 2004, art. 6, JO 17 avril

¹²⁶⁶ CSS, art. L. 433-1

L'indemnité journalière, calculée à partir du salaire journalier ne peut pas dépasser le montant du gain journalier net perçu par le salarié. Le gain journalier net est calculé à partir du salaire de référence diminué de la part salariale des cotisations et de la CSG¹²⁶⁷.

§2 : détermination du salaire journalier

Le salaire journalier servant de base au calcul de l'indemnité journalière résulte de la division du salaire de référence par un nombre de jours (ouvrables ou non) fixé réglementairement, selon la périodicité des paies¹²⁶⁸.

Il convient pour déterminer le salaire journalier de la victime, de prendre en considération les fractions correspondantes à la périodicité des paies (voir annexe 3).

§ 3 : Définition du salaire de référence

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité journalière s'entend de l'ensemble des salaires ou des gains afférents à la période à considérer :

- compte tenu, s'il y a lieu, des avantages en nature et des pourboires ;
- déduction faite des frais professionnels et des frais d'atelier et non comprises les prestations familiales légales, les cotisations patronales de sécurité sociale et les cotisations patronales à des régimes de retraite et de prévoyance complémentaires.

§4 : Gratifications et rappel de salaire

Indemnités, primes et gratifications doivent être prises en considération dès lors qu'elles ont été attribuées au salarié en contrepartie ou à l'occasion du travail, quand bien même elles seraient versées par le comité d'entreprise¹²⁶⁹.

Les sommes allouées, soit à titre de rappel de rémunération pour une période écoulée, soit à titre de rémunération sous forme d'indemnités, primes ou gratifications, lorsqu'elles sont réglées postérieurement à la rémunération principale afférente à la période de travail, ne sont prises en considération pour la détermination du salaire de base de l'indemnité journalière qu'autant qu'elles ont été effectivement payées avant la date de l'arrêt de travail.

Elles sont considérées comme se rapportant à une période immédiatement postérieure au mois civil au

cours duquel elles ont été effectivement payées et d'une durée égale à la période au titre de laquelle elles ont été allouées.

Une prime de treizième mois payées en décembre doit être par exemple décomposée ainsi : la fraction afférente au mois de décembre, payée en même temps que le salaire de ce mois, s'ajoute à celui-ci et doit être prise en considération en cas d'accident survenu en janvier ; quant à la fraction afférente aux onze premiers mois de l'année, elle doit être reportée fictivement sur les onze premiers mois de l'année suivante.

Doivent être également retenus pour le calcul du salaire journalier de base les salaires correspondants aux jours non ouvrables travaillés pendant la période de référence.

§5 : Avantages en nature et avantages indirects

Les avantages en nature doivent être compris dans les éléments de rémunération servant de base au calcul de l'indemnité journalière. Ils sont évalués comme en matière de cotisations de sécurité sociale.

§6 : Les frais professionnels

La rémunération de base qui détermine le montant de l'indemnité peut faire l'objet d'un abattement en raison des frais professionnels qui y sont incorporés lorsque le travailleur bénéficie, en matière d'impôt sur le revenu, d'une réduction propre à sa profession, en sus du taux général de réduction pour frais professionnels. Le taux d'abattement de la rémunération est égal au taux de cette réduction supplémentaire¹²⁷⁰.

Les frais d'ateliers sont également déductibles, selon les modalités admises en matière de cotisations de sécurité sociale.

§7 : Revalorisation

En cas d'augmentation générale des salaires postérieurement à l'accident et lorsque l'interruption se prolonge au-delà de trois mois, le taux de l'indemnité journalière peut faire l'objet d'une révision¹²⁷¹ soit :

- Par application de coefficients de majoration fixés par arrêté ;
- En se référant à la convention collective de travail – de branche, d'entreprise – ou à ses avenants, applicable à l'intéressé ;

¹²⁶⁷ Arr. min. 3 août 1993, JO 17 août

¹²⁶⁸ CSS, art. R. 433-5

¹²⁶⁹ Cass. Ass. Plén., 28 janvier 1972, n° 70-13.261

¹²⁷⁰ CSS, art. R. 436-1, al. 3

¹²⁷¹ CSS, art. L. 433-2 ; CSS, art. R. 433-10

- En récupérant les augmentations du Smic intervenues, lorsque la victime perçoit un salaire égal à celui-ci¹²⁷².

Lorsque l'intéressé peut bénéficier de la revalorisation à plusieurs titres, les différents taux d'augmentation ne se cumulent pas, seul le plus avantageux s'applique. Mais, la revalorisation ne peut avoir pour effet de porter le montant de l'indemnité journalière au-delà de son montant maximal.

C'est à la victime qu'il appartient de demander à la caisse primaire qui lui sert l'indemnité journalière, la révision de son montant en produisant les justificatifs utiles (en cas de doute, la caisse prend l'avis de l'inspecteur du travail). Toutefois, la caisse doit, si elle estime qu'une victime est susceptible de bénéficier d'une révision dont elle néglige de faire la demande, l'inviter à lui fournir les justificatifs utiles¹²⁷³.

La révision prend effet :

- soit le premier jour du quatrième mois d'arrêt de travail ;
- soit à la date d'effet du coefficient de majoration conventionnelle ou de l'augmentation du SMIC.

Chapitre 5

La rechute

Section 1

Lien de causalité

Après la consolidation ou la guérison apparente, qu'il y ait eu ou non attribution de rente, il peut y avoir aggravation de la lésion ou apparition d'une lésion consécutive à l'accident.

Celle-ci peut entraîner une nouvelle incapacité de travail et / ou la nécessité d'un traitement médical.

Si un lien de causalité direct existe entre le premier accident et les troubles postérieurs, l'interruption de travail est alors imputable à une rechute et doit être indemnisée au titre des accidents du travail.

La victime doit déclarer la rechute auprès de la Cnam en l'accompagnant d'un certificat médical. Pour statuer sur l'existence d'une rechute, la Cnam suit la procédure applicable pour la reconnaissance du caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie. Dans ce cas, le point de départ du délai d'instruction est la date de réception du certificat

¹²⁷² Cass. Soc., 28 juin 1978, n° 77-10.549

¹²⁷³ CSS, art. R. 433-11

médical. Préalablement à sa décision, la Cnam doit envoyer à l'employeur le double de la demande de prise en charge de la rechute que lui a adressé le salarié¹²⁷⁴. Si elle ne satisfait pas à cette formalité, sa décision de prise en charge est inopposable à l'employeur¹²⁷⁵.

Section 2

Calcul de l'indemnité

L'indemnité journalière est calculée sur le salaire que percevait la victime immédiatement avant l'arrêt de travail consécutif à la rechute. Toutefois, elle ne peut en aucun cas être inférieure à celle perçue lors de l'arrêt de travail initial compte tenu, éventuellement, de la revalorisation effectuée¹²⁷⁶.

Section 3

Montant de l'indemnité

L'indemnité journalière est égale à 60% du salaire journalier de base pendant les 28 premiers jours. Elle est portée à 80 % à partir du 29^{ème} jour. Toutefois, si la date de consolidation ou de guérison du premier arrêt de travail n'a pas encore été fixée, l'indemnité est portée à 80% du salaire journalier de base à partir du 29^{ème} jour d'arrêt de travail, compte tenu de la durée du premier arrêt de travail consécutif à l'accident¹²⁷⁷.

Si la victime perçoit déjà une rente pour l'accident pour lequel il y a rechute, l'indemnité journalière est réduite du montant journalier (1/360) de la rente¹²⁷⁸.

Section 4

Point de départ de l'indemnité

Si la victime cesse son travail au titre de la rechute en cours de journée, la caisse primaire prend en charge la perte de salaire. Dans ce cas, pour le premier jour de rechute, l'indemnité journalière sera proportionnelle au temps de travail non effectué.

¹²⁷⁴ CSS, art. R. 441-11

¹²⁷⁵ Cass. 2^{ème} civ., 21 septembre 2004, n° 03-30.227

¹²⁷⁶ CSS, art. R. 433-8

¹²⁷⁷ CSS, art. R. 433-8, al. 1

¹²⁷⁸ CSS, art. R. 443-2

Chapitre 6

Maintien du salaire

Le salarié accidenté du travail ou atteint d'une maladie professionnelle bénéficie du maintien de sa rémunération par l'employeur dans les mêmes conditions que le salarié absent pour maladie.

Mais, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter du premier jour d'absence lorsque celle-ci est consécutive à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou d'une maladie professionnelle.

Chapitre 7

Les rentes d'incapacité permanente

Section 1

Les conditions d'attribution

Une rente d'incapacité permanente est attribuée à la victime d'un accident de travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle à compter du jour de la consolidation.

La consolidation est le moment où, à la suite de l'état transitoire que constitue la période de soins, la lésion se fixe et prend un caractère permanent sinon définitif tel qu'un traitement n'est plus, en principe, nécessaire si ce n'est pour éviter une aggravation et qu'il est possible d'apprécier un certain degré d'incapacité permanente découlant de l'accident (sous réserve de rechute ou des révisions possibles). La date de consolidation ou de guérison, auquel cas il n'y aura pas de rente sauf rechute éventuelle, est fixée par la Cpm dès réception du certificat final descriptif du médecin traitant et après avis du médecin conseil.

Section 2

Taux d'incapacité permanente

Le taux d'incapacité permanente est déterminé d'après la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales de la victime ainsi que d'après ses aptitudes et sa qualification professionnelle compte tenu d'un barème indicatif d'invalidité¹²⁷⁹.

Le taux d'incapacité permanente partielle ou totale est fixé par la Cpm et notifié à la victime ou à ses ayants droit par lettre recommandée avec AR. Si le

taux d'incapacité est inférieur à 10%, une indemnité en capital est versée.

La notification adressée doit non seulement inviter la victime, mais aussi le cas échéant ses ayants droit, à faire connaître à la caisse, dans un délai de dix jours, s'ils demandent l'envoi, soit à eux-même, soit au médecin qu'ils désignent, d'une copie du rapport médical établi par le médecin conseil de la caisse. Les ayants droit comme les victimes (ou le médecin désigné) pourront également, dans un délai de quinze jours suivant la réception du rapport, prendre connaissance au service du contrôle médical de la caisse, des autres pièces médicales.

Section 3

Calcul du taux d'incapacité permanente en cas d'accidents successifs

Pour les accidents du travail déclarés depuis le 1^{er} janvier 2000, ou lorsqu'à cette date une modification est constatée dans l'état de la victime qui nécessite une nouvelle réparation, les modalités de réparation sont les suivantes¹²⁸⁰ :

- les taux d'incapacité antérieurement reconnus sont pris en compte pour calculer la rente afférente au nouvel accident ;
- les taux d'incapacité inférieurs à 10% peuvent être cumulés afin que la victime puisse bénéficier d'une rente lorsque ce cumul atteint le taux de 10%¹²⁸¹.

Les accidents du travail ou les modifications de l'état de la victime intervenus avant le 1^{er} janvier 2000 continuent d'être traités de façon autonome, sans prise en considération de la situation antérieure.

Section 4

Calcul de la rente

La rente attribuée à la victime est égale au produit de son salaire annuel par le taux d'incapacité, diminué de moitié pour la partie de ce taux comprise entre 10 et 50%, et augmenté de moitié pour la partie de ce taux supérieure à 50%. Le nouveau taux obtenu représente le taux utile¹²⁸².

¹²⁸⁰ D. n° 2002-542, 18 avril 2002, JO 21 avril ; Circ. DSS/2 n° 2002-249, 24 avril, BOMES n° 2002-19

¹²⁸¹ CSS, art. L. 434-2 ; CSS, art. R. 434-2-1 ; CSS, art. R. 434-4 ; CSS, art. R. 443-7 ; CSS, art. R. 452-2

¹²⁸² C. trav., art. L. 434-2 ; C. trav., art. R. 434-2

¹²⁷⁹ CSS, art. L. 434-2

En cas d'accidents successifs, le taux ou la somme des taux d'incapacité permanente partielle (IPP) antérieurement reconnus sert de point de départ pour calculer le nouveau taux utile. L'ensemble des taux d'IPP existants est donc pris en compte, que ces taux aient ouvert droit à une rente ou à une indemnité en capital¹²⁸³.

Lorsqu'à la suite d'un nouvel accident consolidé donnant droit à une indemnité en capital, la victime, qui a déjà bénéficié d'une indemnité en capital pour un précédent accident, totalise un taux d'IPP au moins égal à 10%, elle a le choix entre une indemnité en capital et une rente, dite optionnelle. L'option choisie par la victime est définitive. Les taux inférieurs à 10% peuvent se cumuler entre eux quelle que soit leur place dans la succession des accidents.

Lorsqu'une indemnité en capital a été remplacée par une rente et que l'accident ou la maladie qui a donné lieu à cette indemnisation donne lieu à la reconnaissance d'une faute inexcusable, la majoration induite par la reconnaissance de la faute est appliquée à l'indemnité en capital et non à la rente optionnelle.

Lorsque la révision du taux d'IPP résulte de modifications intervenues dans l'état de la victime, le passage au-dessus ou au-dessous du seuil de 10% fait l'objet de règles spécifiques :

- l'aggravation de l'état de la victime (taux d'IPP devenant égal ou supérieur à 10 %) entraîne soit le versement d'une rente si la victime bénéficiait d'une seule indemnité en capital, soit l'ouverture du droit d'option, si l'intéressé était titulaire ou devient titulaire de plusieurs indemnités en capital ;
- l'amélioration de l'état de la victime (taux d'IPP passant au-dessous de 10%), entraîne la conversion de la rente en capital.

Si la victime a besoin de l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes de la vie courante, la rente est majorée de 40%. En aucun cas cette majoration ne peut être inférieure à un minimum établi chaque année par arrêté fixant les coefficients de revalorisation.

Remarques :

Lorsque la victime opte pour la rente, elle rembourse une partie des indemnités en capital précédemment versées. Ce remboursement s'effectue par un prélèvement maximum de 30% sur les arrérages annuels de la rente, jusqu'à concurrence de 50% du montant de l'indemnité en capital.

¹²⁸³ C. trav., art. L. 434-2 ; C. trav., art. R. 434-2-1

Section 5 Salaire annuel de base

Il est constitué par la rémunération effective totale (même assiette que pour les indemnités journalières) reçue chez un ou plusieurs employeurs pendant les douze mois qui ont précédé l'arrêt de travail ; le salaire de base ne peut être inférieur à un minimum.

Pour le calcul de la rente, le salaire de base est intégralement pris en compte s'il est inférieur à deux fois le minimum précité. La partie comprise entre deux et huit fois le minimum entre en compte pour 1/3. La partie supérieure à huit fois le minimum n'entre pas en compte.

Remarque :

L'indemnité forfaitaire mensuelle versée à un salarié en compensation des heures supplémentaires qu'il a effectuées doit être prise en compte dans le calcul de la rente qui lui est servie au titre d'un accident du travail, peu important que l'indemnité n'ait pas donné lieu à déclaration par l'employeur, ni à versement de cotisations ou précompte¹²⁸⁴.

Section 6 Revalorisation des rentes

Depuis le 1^{er} janvier 2002, les rentes sont revalorisées chaque année dans les mêmes conditions que les pensions de vieillesse¹²⁸⁵.

Section 7 Paiement des rentes

Les arrérages courent du lendemain de la date de consolidation de la blessure et pour la vie du bénéficiaire (sauf révision ou rachat). Ils sont payés par trimestre et à terme échu. La rente est versée mensuellement si le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 50 %¹²⁸⁶.

En revanche, les rentes servies en cas d'incapacité permanente inférieure à 50 % sont versées trimestriellement à terme échu.

Les rentes sont incessibles et insaisissables (dérogation admise par une jurisprudence constante en faveur des créanciers alimentaires).

¹²⁸⁴ Cass. Ass. Plén., 16 novembre 2001, n° 99-13.979

¹²⁸⁵ CSS, art. L. 434-1

¹²⁸⁶ CSS, art. R. 434-37

Section 8

Régime fiscal

Les rentes sont exonérées de l'impôt sur le revenu, de même que les indemnités perçues en cas d'incapacité temporaire due aux mêmes accidents.

Section 9

Révision

Toute modification de l'état de la victime dont la première constatation médicale est postérieure à la date de guérison apparente ou de la consolidation de la blessure peut donner lieu à une nouvelle fixation du taux de rente.

Cette nouvelle fixation peut être effectuée à tout moment dans les deux premières années qui suivent la date de consolidation ou de guérison. Au-delà, l'intervalle séparant deux révisions doit être au moins d'un an.

La révision peut intervenir à la suite des examens de contrôle de l'état de la victime, effectués sur ordre de la caisse par ses médecins-conseils, à intervalle de trois mois au cours des deux premières années, et d'un an à l'expiration de ce délai. Si la victime refuse l'examen de contrôle, la caisse peut décider de suspendre la rente.

La révision peut être effectuée sur la demande motivée des intéressés : déclaration faite à la Cnam, ou lettre recommandée à la caisse.

Section 10

Conversion en capital

La rente allouée à la victime de l'accident du travail peut, à tout moment, être remplacée en totalité ou en partie par un capital, ou en une rente de réversion sur la tête du conjoint survivant¹²⁸⁷.

Section 11

Réversion au conjoint

La rente d'accident du travail constitue un avantage personnel qui cesse au décès de la victime. Toutefois, une modalité particulière de conversion permet de constituer une rente de réversion sur la tête du conjoint survivant.

Si la rente d'accident du travail est calculée sur un taux d'incapacité au plus égal à 50 %, le titulaire peut demander que le capital réduit du quart au plus comme en matière de rachat serve à constituer sur sa tête une rente viagère réversible pour moitié au plus sur la tête du conjoint.

Si le taux d'incapacité est supérieur à 50%, cette transformation ne peut être demandée que pour la portion de rente correspondant au taux d'incapacité de 50 %¹²⁸⁸.

Aucune condition d'âge et de durée de mariage n'est requise.

¹²⁸⁷ CSS, art. L. 434-3 ; CSS, art. R 434-5 ; Ord. n° 2004-329, 15 avril 2004, JO 17 avril

¹²⁸⁸ CSS, art. R. 434-5, al. 3

Partie 3

Accidents mortels

Chapitre 1

Frais funéraires et de transport du corps

En cas de décès consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la caisse primaire d'assurance maladie prend en charge :

- les frais funéraires. Ils comprennent tous les frais nécessités par les funérailles de la victime (livraison du cercueil, fourniture du suaire, frais de corbillard, frais de cérémonie). Les frais funéraires sont payés dans la limite des frais exposés sans excéder un maximum fixé à 1/24^{ème} du plafond annuel retenu pour l'assiette des cotisations de sécurité sociale.
- Les frais de transport du corps, au lieu de sépulture en France demandé par la famille, dans la mesure où ces frais se trouvent soient exposés en totalité, soit augmentés du fait que la victime a quitté sa résidence à la demande de son employeur pour être embauchée ou que le décès s'est produit au cours d'un déplacement pour son travail.

Chapitre 2

Rentes d'ayants droit

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle suivi de mort, les ayants droit de la victime ont droit à une rente¹²⁸⁹.

Section 1

Conjoint survivant

Le conjoint survivant a droit à une rente viagère égale à 40% du salaire annuel de la victime, à condition que le mariage ait été contracté antérieurement à l'accident ou, à défaut, qu'il ait eu, à la date du décès une période de deux ans.

Le concubin, ainsi que la personne liée par un pacte civil de solidarité (PACS), ont également droit à une rente viagère à condition que le pacs ait été conclu, ou que la situation de concubinage ait été établie, antérieurement à l'accident ou, à défaut, qu'ils aient eu à la date du décès, une durée minimale de deux ans¹²⁹⁰.

Dans tous ces cas, ces conditions ne sont pas exigées si un ou plusieurs enfants sont nés du couple.

La rente est portée à 50% si le conjoint est âgé de 55 ans ou est atteint d'une incapacité de travail générale d'au moins 50% pendant au moins trois mois. Son cumul est possible avec une pension personnelle de vieillesse ou d'invalidité.

Section 2

Conjoint divorcé ou séparé de corps

Le conjoint divorcé ou séparé de corps n'a droit à une rente viagère que s'il a obtenu une pension alimentaire.

S'il existe un nouveau conjoint de la victime, la rente viagère à laquelle il a droit ne peut être inférieure à la moitié de la rente de 40%.

Section 3

Les enfants

Les enfants légitimes, naturels dont la filiation est légalement établie ou adoptés, ont droit à une rente jusqu'à leur 20 ans, quelle que soit la situation de l'orphelin.

La rente est de 25 % du salaire annuel de la victime pour chacun des deux premiers enfants, 20% par enfant au-delà de deux, 30 % si l'enfant est orphelin de père et de mère lors du décès de la victime ou postérieurement à ce décès¹²⁹¹.

¹²⁸⁹ CSS, art. L. 434-7

¹²⁹⁰ CSS, art. L. 434-8 ; CSS, art. R. 434-11

¹²⁹¹ CSS, art. R. 434-16

Section 4

Les ascendants

Si la victime n'avait ni conjoint, ni enfant, chacun des ascendants reçoit une rente viagère égale à 10 % du salaire annuel de base s'il prouve qu'il aurait pu obtenir une pension alimentaire.

Si la victime avait un conjoint ou un enfant, chacun des ascendants reçoit la même rente de 10 % du salaire annuel de base s'il prouve qu'il était au moment du décès à la charge de la victime.

Ces conditions doivent être remplies soit à la date de l'accident, soit si cela est plus favorable, à la date du décès de la victime.

Le total des rentes ainsi allouées aux ascendants ne doit pas dépasser 30% du salaire annuel de base. Si cette quotité se trouve dépassée, la rente de chacun des bénéficiaires est réduite proportionnellement¹²⁹².

Section 5

Mode de calcul des rentes

Le salaire annuel de la victime est pris en considération comme pour une rente due à la victime elle-même.

Le total des rentes allouées aux différents ayants droit de la victime ne peut excéder 85 % du salaire annuel de base.

Les rentes sont revalorisées deux fois par an.

¹²⁹² CSS, art. L. 434-13 ; CSS, art. L. 434-14

Partie 4

Incidences d'une faute sur les droits de la victime

La faute peut être imputable à l'employeur ou à l'un de ses préposés, ou à la victime elle-même ; elle peut être intentionnelle ou inexcusable, ce qui modifie les droits à réparation.

En cas de faute imputable à une personne étrangère à l'entreprise, la victime, les caisses primaires d'assurance maladie et l'employeur peuvent agir contre elle.

Chapitre 1 La faute intentionnelle

La faute intentionnelle se traduit par un acte ou une omission, librement consenti et implique nécessairement l'intention de nuire. Elle peut être le fait :

- de la victime. Toute indemnisation accident du travail lui sera refusée ; les prestations en espèces et éventuellement le capital décès des assurances sociales seront également refusés. La victime n'aura droits qu'aux prestations en nature de l'assurance maladie¹²⁹³.
- de l'employeur ou d'un de ses préposés. La victime bénéficie des prestations légales versées en cas d'incapacité permanente¹²⁹⁴, et conserve contre l'auteur de l'accident le droit de demander réparation du préjudice subi conformément aux règles du droit commun, dans la mesure où ce préjudice n'est pas réparé par la législation sur les accidents du travail.

La caisse d'assurance maladie est admise de plein droit à intenter contre l'auteur de l'accident une action en remboursement des sommes payées par elle¹²⁹⁵. En outre, la caisse régionale peut imposer à l'employeur une cotisation supplémentaire¹²⁹⁶.

¹²⁹³ CSS, art. L. 453-1 ; voir n° 2176 à 2181

¹²⁹⁴ CSS, art. L. 433-1 ; CSS, art. L. 434-1

¹²⁹⁵ CSS, art. L. 452-5

¹²⁹⁶ CSS, art. L. 242-7

Chapitre 2 Faute inexcusable de l'employeur

En vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par le salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise et les accidents du travail¹²⁹⁷. Le manquement à cette obligation présente 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 encouru par le salarié ;
- et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Pour ouvrir droit à l'indemnisation complémentaire, la faute inexcusable de l'employeur n'a pas à être la cause déterminante de l'accident survenu au salarié. Il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes ont concouru au dommage¹²⁹⁸.

Les critères de la faute inexcusable, la conscience du danger chez l'employeur et l'absence de mise en place des mesures pour préserver le salarié, sont cumulatifs et non pas alternatifs : l'absence de l'un de ces critères disqualifie la faute inexcusable¹²⁹⁹.

Remarque :

Le constat par le juge répressif de l'absence de faute pénale non intentionnelle ne fait pas obstacle à la reconnaissance d'une faute inexcusable. Ainsi, même en cas de relaxe au pénal, un salarié victime d'un accident du travail conserve la possibilité de demander des dommages et intérêts à son employeur en établissant que celui-ci a commis une faute inexcusable. Le tribunal des affaires de la

¹²⁹⁷ Cass. Soc., 28 février 2002, n° 00-11.793 ; Cass. Soc., 11 avril 2002, n° 00-16.535 ; Cass. 2^{ème} civ. 10 juin 2003, n° 01-21.200

¹²⁹⁸ Cass. Soc., 31 octobre 2002, n° 00-18.359 ; Cass. 2^{ème} civ., 12 mai 2003, n° 01-21.071

¹²⁹⁹ Cass. Soc., 31 octobre 2002, n° 01-20.445

sécurité sociale peut donc contredire ce qu'a jugé la juridiction répressive¹³⁰⁰.

Section 1

Conscience du danger

Peu importe que l'employeur n'ait pas eu conscience du danger dès lors qu'il aurait dû en avoir conscience, du fait de son obligation de connaître les règles de sécurité en tant que professionnel averti. Cette condition s'apprécie en raison des circonstances, de la formation et de l'expérience professionnelle, de la réglementation et des habitudes de la profession. Ainsi, en l'absence d'anomalie du matériel à l'origine de l'accident, établie par expertise, l'employeur ne pouvait avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié¹³⁰¹. Les juges retiennent également l'état des connaissances scientifiques. Ainsi, la Cour de cassation a jugé qu'en l'état des connaissances scientifiques à l'époque des faits, une société qui n'utilisait pas l'amiante comme matière première pouvait ne pas avoir conscience du risque couru par le salarié¹³⁰².

La faute inexcusable de l'employeur a été retenue dans les cas suivants :

- le fait de faire lever une charge de 1300 kg par un appareil de levage dont la puissance maximale est de 750 kg, alors que cette manoeuvre est commandée par le chef de chantier¹³⁰³ ;
- l'ensevelissement d'une pelle mécanique et de son conducteur alors que le chef d'exploitation avait conscience du risque d'éboulement¹³⁰⁴ ;
- l'accident provoqué par un véhicule chargeur en raison de la visibilité réduite causée par l'empoussièrément du hangar. L'employeur aurait dû avoir conscience du danger et mettre en place des dispositions protectrices pour les piétons¹³⁰⁵ ;
- l'accident causé du fait de l'utilisation, à l'initiative du salarié, d'un outil dangereux et non adapté à la tâche qu'il devait réaliser mais qui lui avait été laissé à disposition par l'employeur¹³⁰⁶.

¹³⁰⁰ C. proc. Pén., art. 4-1 ; Cass. Soc., 12 juillet 2001, n° 99-18.375 ; Cass. Soc., 28 mars 2002, n° 00-11.627

¹³⁰¹ Cass. Soc., 31 octobre 2002, n° 01-20.445

¹³⁰² Cass. soc., 28 février 2002, n° 99-17.221 ; Cass.

2^{ème} civ., 14 septembre 2004, n° 03-30.089

¹³⁰³ Cass. Soc., 12 mars 1980, n° 79-10.835

¹³⁰⁴ Cass. Soc., 22 juillet 1981, n° 80-14.261

¹³⁰⁵ Cass. Soc., 16 octobre 1997, n° 95-17.754

¹³⁰⁶ Cass. 2^{ème} civ., 16 septembre 2003, n° 02-30.242

En revanche, l'existence d'une faute inexcusable n'a pas été retenue par les juges dans une affaire où un accident du travail était survenu tandis que des ouvriers expérimentés faisaient usage d'une technique habituelle et paraissant fiable. Ces circonstances faisaient en effet apparaître que l'employeur ne pouvait avoir conscience du danger¹³⁰⁷.

Section 2

L'absence de mise en place par l'employeur des mesures nécessaires pour prévenir l'accident

Il faut ici comprendre que malgré la conscience qu'il avait ou aurait dû avoir du danger qu'il faisait courir au salarié, l'employeur n'a pas été suffisamment diligent dans l'adoption de mesures préventives. Il s'agit donc d'étudier le comportement de l'employeur face au danger et notamment de rechercher s'il était tenu de prendre certaines mesures au regard de la loi¹³⁰⁸.

Ainsi, constitue une faute inexcusable, le fait de n'avoir pris aucune mesure pour faire cesser le travail qu'imposait l'annonce de l'arrivée d'un train en zone dangereuse alors qu'un agent d'entretien travaillait sur les voies ferrées et a été heurté par ce train¹³⁰⁹. De même, la faute inexcusable doit être retenue à l'encontre de l'employeur qui n'a pas imposé des consignes de sécurité particulières lors de l'intervention d'un salarié sur une chaîne de fabrication de véhicules automobiles, ce dernier ayant été victime d'un écrasement du bras par l'alimentation soudaine de la partie mobile de la machine qu'il était en train d'entretenir¹³¹⁰.

Section 3

La preuve de la faute inexcusable

Hormis deux hypothèses prévues par la loi, la faute inexcusable de l'employeur ne se présume pas. La survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle n'implique donc pas automatiquement l'existence d'une faute inexcusable. Il appartient au salarié qui se prévaut d'une telle faute de prouver dès le départ que ses éléments constitutifs, conscience du danger et

¹³⁰⁷ Cass. 2^{ème} civ., 10 juin 2003, n° 01-21.200

¹³⁰⁸ Cass. 2^{ème} civ., 3 avril 2003, n° 01-21.364

¹³⁰⁹ Cass. 2^{ème} civ., 31 mars 2003, n° 01-20.901

¹³¹⁰ Cass. 2^{ème} civ., 16 septembre 2003, n° 01-21.192

absence de mise en place des mesures nécessaires pour l'en préserver, sont réunis¹³¹¹.

Lorsque le salarié n'est pas à même de rapporter cette preuve ou bien même lorsque les circonstances de l'accident demeurent inconnues, la faute inexcusable ne peut être retenue par les juges¹³¹².

Section 4

Risque signalé à l'employeur

Le bénéfice de la faute inexcusable est de droit pour le ou les salariés qui sont victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du CHSCT avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé¹³¹³. Ainsi, la faute inexcusable de l'employeur est établie, lorsqu'un salarié chute dans un escalier glissant alors qu'il avait signalé cette situation dangereuse à son employeur auparavant¹³¹⁴.

Cette présomption est irréfragable, l'employeur ne peut donc apporter la preuve contraire.

Section 5

L'absence de formation à la sécurité

Si un salarié sous CDD ou en mission temporaire est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'affecté à un poste de travail présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, il n'a pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par le Code du travail¹³¹⁵, l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur sera présumée établie¹³¹⁶.

Il s'agit d'une présomption simple : l'employeur pourra donc, le cas échéant, dégager sa responsabilité en établissant par exemple un fait justificatif.

Chapitre 3

Les effets de la faute inexcusable

Section 1

L'incidence financière

La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur entraîne une indemnisation complémentaire de la victime, une indemnisation spécifique de certains préjudices et la mise à la charge de l'employeur d'une cotisation supplémentaire¹³¹⁷.

De même, en cas d'accident mortel, les ayants droit ainsi que les ascendants et descendants qui n'ont pas droit à une rente peuvent demander à l'employeur réparation du préjudice moral, même si ces derniers ne se trouvaient pas à la charge de la victime de son vivant¹³¹⁸.

Toutes ces demandes se forment devant le tribunal des affaires de la sécurité sociale¹³¹⁹. Elles sont prescrites après un délai de deux ans¹³²⁰. Ainsi, quand bien même une infraction pénale imputable à l'employeur serait à l'origine de l'accident du travail, la victime ne pourrait agir devant la Commission d'indemnisation des victimes d'infractions pour obtenir réparation de la faute inexcusable de l'employeur¹³²¹.

Section 2

Cotisation supplémentaire

La caisse primaire verse directement aux bénéficiaires la majoration de rente et l'indemnisation des autres préjudices et en récupère le montant auprès de l'employeur¹³²². Pour la récupération de la majoration, la caisse impose une cotisation supplémentaire dont le taux et la durée sont fixés par la caisse régionale sur proposition de la caisse primaire, en accord avec l'employeur, sauf recours devant la juridiction de la sécurité sociale.

La cotisation ne peut pas être perçue plus de vingt ans et son taux ne peut pas excéder 50 % de la cotisation normale de l'employeur, ni 3 % des salaires servant de base à cette cotisation¹³²³.

¹³¹¹ Cass. 2^{ème} civ., 8 juillet 2004, n° 02-30.984

¹³¹² Cass. 2^{ème} civ., 6 avril 2004, n° 02-30.980

¹³¹³ C. trav., art. L. 231-8-1

¹³¹⁴ Cass. Soc., 17 juillet 1998, n° 96-20.988

¹³¹⁵ C. trav., art. L. 231-3-1

¹³¹⁶ C. trav., art. L. 231-8 ; Cass. soc., 6 février 2003, n° 01-20.936

¹³¹⁷ CSS, art. L. 452-2

¹³¹⁸ Cass. 2^{ème} civ., 22 juin 2004, n° 03-30.223

¹³¹⁹ CSS, art. L. 452-4

¹³²⁰ CSS, art. L. 431-2

¹³²¹ Cass. 2^{ème} civ., 7 mai 2003, n° 02-30.576

¹³²² CSS, art. L. 452-2 ; CSS, art. L. 452-3

¹³²³ CSS, art. R. 452-1

Dans le cas de cession ou de cessation de l'entreprise, le capital correspondant aux arrérages à échoir est immédiatement exigible.

La Cpm n'a de recours que contre la personne qui a la qualité juridique d'employeur, quel que soit l'auteur de la faute¹³²⁴. Autrement dit, elle ne peut agir que contre la société personne morale. La Cpm ne peut donc exercer une action en remboursement contre l'employeur personne physique que dans le cas où celui-ci n'est pas constitué en société (commerçant, artisan, ...). Ainsi, dans le cas où l'employeur personne morale est insolvable, la Cpm ne peut pas récupérer les sommes versées sur le patrimoine personnel du dirigeant.

Remarque :

La Cpm ne peut pas récupérer auprès de l'employeur les compléments de rente et indemnités qu'elle a dû verser au salarié en raison de la faute inexcusable lorsque sa décision d'admettre le caractère professionnel de la maladie est inopposable à l'employeur en raison du caractère non contradictoire de la procédure suivie¹³²⁵.

Section 3 La majoration des rentes

La majoration est calculée en fonction de la réduction de capacité dont la victime reste atteinte ; elle doit donc suivre l'évolution du taux d'incapacité de la victime. Le montant est fixé de telle sorte que la rente majorée allouée à la victime ne puisse excéder soit la fraction du salaire annuel correspondant au taux d'incapacité permanente partielle (IPP), soit le salaire total en cas d'incapacité totale. Lorsqu'une indemnisation en capital a été attribuée à la victime, le montant de la majoration ne peut dépasser le montant de ladite indemnité¹³²⁶.

Par ailleurs, la majoration ne peut pas être réduite en fonction de la gravité de la faute inexcusable de l'employeur mais seulement lorsque le salarié victime a lui-même commis une faute inexcusable¹³²⁷. Ainsi, les juges du fond ne peuvent pas limiter la majoration de la rente à 75 % du plafond alors que la faute inexcusable de l'employeur n'est pas discutée et que le salarié n'a commis aucune faute à l'occasion de l'accident du

travail dont il a été victime¹³²⁸. Autrement dit, la majoration de la rente doit être fixée à son maximum chaque fois qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle est imputable à la faute inexcusable de l'employeur¹³²⁹. De même, la faute d'un tiers ayant concouru à la réalisation du dommage n'est pas susceptible d'entraîner la réduction de la majoration de rente allouée au salarié en cas de faute inexcusable de l'employeur¹³³⁰.

Le salarié ne peut pas prétendre au taux maximal s'il a lui-même commis une faute inexcusable.

En cas d'accident mortel, le montant de la majoration est fixé sans que le total des rentes et des majorations servies aux ayants droit puisse dépasser le montant de la majoration correspondante et réparti de façon à maintenir le montant global des rentes tel qu'il avait été fixé initialement.

Le conjoint survivant, qui se remarie, recouvre son droit à majoration en cas de séparation de corps, de divorce ou de nouveau veuvage.

Le salaire annuel sur la base duquel est calculée la majoration est le salaire des douze mois ayant précédé l'arrêt de travail.

Ce salaire et la majoration sont revalorisés dans les mêmes conditions que les rentes¹³³¹.

Section 4 La réparation des autres préjudices

Outre la majoration de rente, l'intéressé peut demander à l'employeur la réparation :

- du préjudice causé par les souffrances physiques et morales endurées ;
- de ses préjudices esthétique et d'agrément ;
- de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle.

Lorsque la victime est atteinte d'un taux d'IPP de 100 %, il lui est alloué, outre la majoration, une indemnité forfaitaire égale au montant du salaire minimal pour le calcul des rentes¹³³².

¹³²⁴ Cass. Soc., 31 mars 2003, n° 00-22.269 ; Cass. 2^{ème} civ. 10 juin 2003, n° 01-21.004

¹³²⁵ Cass. Soc., 26 novembre 2002, n° 00-19.347 et 00-19.480

¹³²⁶ CSS, art. L. 452-2

¹³²⁷ Cass. Soc., 19 décembre 2002, n° 01-20.447

¹³²⁸ idem

¹³²⁹ Cass. Soc., 6 février 2003, n° 01-20.004 ; cass. Soc., 31 mars 2003, n° 01-20.901

¹³³⁰ Cass 2^{ème} civ., 2 novembre 2004, n° 03-30.206

¹³³¹ CSS, art. L. 452-2

¹³³² CSS, art. L. 452-3

Section 5

L'assurance contre la faute inexcusable

L'employeur peut s'assurer contre les conséquences financières de sa propre faute inexcusable ou de la faute de ceux qu'il s'est substitués dans la direction de l'entreprise ou de l'établissement. Pour les employeurs garantis par une assurance contre la faute inexcusable, la caisse régionale d'assurance maladie peut imposer la cotisation supplémentaire prévue en cas de risques exceptionnels¹³³³.

Chapitre 4

Faute inexcusable de la victime

Le salarié est redevable d'une obligation de sécurité mais, contrairement à celle qui pèse sur l'employeur, il ne s'agit pas d'une obligation de résultat. La définition de la faute inexcusable de la victime est donc plus restrictive que celle retenue pour la faute inexcusable de l'employeur. La faute inexcusable de la victime est en effet caractérisée par une faute volontaire du salarié, d'une exceptionnelle gravité, exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience¹³³⁴. Ces critères sont cumulatifs.

La faute inexcusable de la victime entraîne les conséquences suivantes :

- lors de la fixation de la rente, le conseil d'administration de la caisse, ou le comité ayant reçu délégation à cet effet peut, s'il estime que l'accident est dû à une faute inexcusable de la victime, diminuer la rente allouée pour incapacité permanente. De même, la majoration de la rente pour faute inexcusable de l'employeur peut être réduite si la victime a elle-même commis une faute inexcusable¹³³⁵ ;
- en cas de décès résultant de l'accident, les ayants droit de la victime peuvent avoir à supporter cette diminution¹³³⁶.

En revanche, la victime peut bénéficier, dans les conditions habituelles, de tous autres éléments de réparation prévus par la législation sur les accidents du travail : prestations en nature, indemnités journalières, rééducation fonctionnelle ou professionnelle.

¹³³³ CSS, art. L. 452-4

¹³³⁴ Cass. 2^{ème} civ., 27 janvier 2004, n° 02-30.693

¹³³⁵ Cass. Soc., 19 décembre 2002, n° 01-20.384

¹³³⁶ CSS, art. L. 453-1

Chapitre 5

La faute d'un tiers

Section 1

La responsabilité de droit commun

Lorsque l'accident est causé par une personne autre que l'employeur ou ses préposés (même occasionnels), la victime (ou ses ayants droit) conserve, contre l'auteur de l'accident, le droit de demander réparation du préjudice causé, conformément aux règles de droit commun, dans la mesure où le préjudice n'est pas réparé par la législation sur les accidents du travail¹³³⁷.

La qualité de préposé occasionnel implique de celui-ci qu'il se soit trouvé, à l'égard de l'employeur de la victime, dans une situation de dépendance. Si tel n'est pas le cas, il est considéré comme tiers responsable. Par exemple, n'a pas la qualité de préposé occasionnel, faute de lien de dépendance, le salarié d'une entreprise locataire d'un tracteur, ayant blessé un des salariés du propriétaire chez lequel la machine avait été rapportée pour réparation¹³³⁸.

En cas de prêt ou location de main-d'œuvre, l'entreprise qui a employé du personnel loué ou prêté ne peut être considérée comme un tiers mais comme un préposé.

En cas d'accident de trajet, l'exercice d'un recours contre un tiers responsable dans les conditions de droit commun est ouvert à la victime, même si l'auteur responsable de l'accident est l'employeur ou un salarié de la même entreprise. Il en est de même en cas d'accident de la circulation ayant le caractère d'accident du travail.

Section 2

Recours de la victime ou de ses ayants droit

La victime a priorité sur les caisses pour réclamer le préjudice non réparé par la sécurité sociale (frais supplémentaires, pretium doloris ou souffrances physiques, préjudice esthétique, moral).

Les caisses étant admises à poursuivre le remboursement des indemnités mises à leur charge sur celles mises à la charge d'un tiers, la victime

¹³³⁷ CSS, art. L. 454-1

¹³³⁸ Cass. 2^{ème} civ., 6 avril 2004, n° 01-17.275

doit appeler la caisse en déclaration du jugement commun et réciproquement¹³³⁹.

La victime peut agir contre le tiers par voie civile ou plus fréquemment par voie pénale (constitution de partie civile ou citation directe). Si le tiers a commis une infraction pénale à l'origine de l'accident, la victime peut même saisir directement la Commission d'indemnisation des victimes d'infraction (CIVI) pour obtenir réparation de la part de préjudice non couverte par la sécurité sociale¹³⁴⁰. Le fonds d'indemnisation de la CIVI récupère ensuite les sommes versées à la victime auprès du tiers.

Section 3

Recours des caisses

Si la responsabilité du tiers auteur de l'accident est entière ou partagée avec la victime, la caisse dont relève la victime est admise à poursuivre le remboursement des indemnités mises à sa charge à due concurrence de l'indemnité mise à la charge du tiers qui répare l'atteinte à l'intégrité physique (pas le pretium doloris ni le préjudice esthétique ou d'agrément).

Pour faciliter ce recours, le tiers responsable de l'accident doit en informer par tous moyens la caisse dont relève la victime, dans les quinze jours suivant la survenance de l'accident, à moins qu'il n'en ait déjà informé son assureur. Dans ce cas, c'est à ce dernier qu'il appartient d'informer la caisse dans les trois mois suivant la date à laquelle il a eu connaissance de la survenue de l'accident. En contrepartie des frais de procédure engagés pour obtenir le remboursement des prestations, la caisse recouvre une indemnité forfaitaire à la charge de l'auteur responsable, égale au tiers des sommes dont le remboursement a été obtenu et comprise entre 76 et 760 euros¹³⁴¹. Si l'assureur n'a pas déclaré l'accident dans le délai, cette indemnité est doublée¹³⁴².

Quant à la victime, elle n'a pas en principe à avertir la caisse de l'accident causé par un tiers à partir du moment où elle a déclaré celui-ci à l'employeur dans les 24 heures.

Si la responsabilité du tiers est partagée avec l'employeur, la caisse ne peut poursuivre un remboursement que dans la mesure où les indemnités dues par elle au titre de l'accident du

travail dépassent celles qui auraient été mises à la charge de l'employeur en vertu du droit commun¹³⁴³.

Section 4

Recours de l'employeur

L'employeur peut exercer une action de droit commun à l'encontre du tiers responsable en réparation du préjudice subi du fait de l'accident de son salarié : remboursement du salaire maintenu pendant l'arrêt de travail et des charges sociales et fiscales y afférentes.

Chapitre 6

L'accident de la circulation ayant le caractère d'accident du travail

Les salariés victimes d'accidents de la circulation ayant le caractère d'accident du travail, causés par l'employeur, un de ses préposés ou une personne appartenant à la même entreprise, peuvent obtenir une indemnisation complémentaire à la réparation forfaitaire prévue par la législation des accidents du travail, en application de la loi du 5 juillet 1985 tendant à l'amélioration de la situation des victimes d'accidents de la circulation¹³⁴⁴.

La même action est reconnue à la caisse d'assurance maladie et aux ayants droit de la victime.

¹³³⁹ CSS, art. L. 455-2

¹³⁴⁰ Cass. 2^{ème} civ., 29 avril 2004, n° 02-13.050

¹³⁴¹ CSS, art. L. 454-1

¹³⁴² CSS, art. D. 454-1 ; D. n° 2004-1076, 12 octobre 2004, JO 13 octobre

¹³⁴³ CSS, art. L. 454-1

¹³⁴⁴ CSS, art. L. 455-1-1

Partie 5

Les contentieux

Chapitre 1

Contentieux technique de la Sécurité Sociale

Les contestations d'ordre technique ou médical sont soustraites à la compétence des juridictions du contentieux général.

Relèvent du contentieux technique les litiges relatifs :

- à l'incapacité permanente de travail (notamment le taux), inaptitude au travail du conjoint survivant ;
- au caractère professionnel d'une lésion, mais dans le cas seulement où la contestation de la victime portant sur l'état d'incapacité permanente fait apparaître des difficultés d'ordre médical ;
- à la tarification des risques, l'octroi de ristournes, l'imposition de cotisations supplémentaires, la contribution aux charges du fonds commun des accidents du travail.

Section 1

Incapacité, inaptitude

En cas de litige, le recours a lieu devant le tribunal du contentieux de l'incapacité dans le délai de deux mois à compter de la date de notification de la décision contestée¹³⁴⁵. Le secrétariat du tribunal adresse à chaque partie une copie du rapport médical. La décision du tribunal, qui doit être motivée, est notifiée dans les dix jours. L'appel de la décision se fait devant la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail¹³⁴⁶ dans le délai d'un mois.

Section 2

Tarification, cotisations supplémentaires, ristournes

En cas de litige, le recours a lieu devant la cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail après recours

gracieux facultatif auprès de la caisse qui a effectué la tarification, dans le délai de deux mois à compter de la réception de la notification de la caisse régionale ou de sa décision de recours gracieux.

Les décisions de la cour nationale peuvent faire l'objet d'un pourvoi en cassation.

La cour nationale peut prescrire directement toutes enquêtes ainsi que tous examens médicaux et analyses qu'elle juge utiles et faire appel à des experts qualifiés.

Chapitre 2

Contentieux général

Il concerne tous les autres litiges (y compris ceux portant sur le caractère professionnel de l'accident).

Le litige doit être porté au préalable devant la commission de recours amiable dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision. Si la commission n'a pas fait connaître sa décision dans le délai d'un mois ou rejette la réclamation, l'assuré peut dans un délai de deux mois saisir le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS).

Le secrétaire du TASS convoque les parties par lettre recommandée avec AR, quinze jours au moins avant la date d'audience.

La décision du TASS peut faire l'objet d'un appel devant la cour d'appel dans un délai d'un mois à compter de sa notification si le montant du litige est supérieur à 3800 euros. Dans le cas contraire, la décision du TASS est rendue en dernier ressort et seul un pourvoi en cassation est possible.

L'arrêt de la cour d'appel peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision.

¹³⁴⁵ CSS, art. R. 143-6

¹³⁴⁶ CSS, art. L. 143-3

Amiante

Partie 1 :

Caractéristiques et utilisation de l'amiante

Chapitre 1

Les caractéristiques de l'amiante

Amiante : -nom masculin- du Grec « amiantos », signifie imputrescible

L'amiante a été très tôt utilisée pour ses capacités d'isolation acoustique, thermique, et de résistance à la chaleur.

L'amiante désigne une famille de silicates présents dans le sol, ayant une structure fibrillaire et

Chapitre 2

L'amiante : pour quelle utilisation ?

L'amiante a été longtemps considéré comme un matériau révolutionnaire car bon marché, et aux qualités incomparables. Il a été utilisé massivement pendant plus de 130 ans. L'âge d'or de la consommation d'amiante en France était entre 1973 et 1975, on utilisait alors près de 150 000 tonnes par an, aussi bien à des fins industrielles que domestiques.

L'amiante existe sous différentes formes, voici les principales :

- **l'amiante brut en vrac** était utilisé pour l'isolation thermique en bourrage ou en flocage (projection) ;
- **l'amiante tissé ou tressé** était utilisé pour l'isolation thermique des canalisations, d'équipements de protection individuelle, de câbles électriques ... ;
- **l'amiante sous forme de plaques de papier ou carton** d'épaisseur variable (5 à 50 mm) était utilisé pour l'isolation thermique d'équipements chauffants, de faux-plafonds, de joints ... ;
- **l'amiante sous forme de feutre** servait surtout à la filtration ;
- **l'amiante incorporé sous forme de poudre** était présent dans des mortiers à base de plâtre, dans des mortiers-colles, des colles, des enduits de finition ;

dotés de propriétés mécaniques et d'isolation. Il existe ainsi différentes variétés d'amiantes, les plus connues et les plus utilisées étant les fibres de *chrysotile*, de *crocidolite* et d'*amosite*.

Après avoir subi un traitement mécanique, les fibres d'amiante sont utilisées pour des productions très variées (isolation, joints, flocages, dalles, fibrociments, textiles). Les produits contenant de l'amiante peuvent se dégrader et libérer des fibres qui seront présentes dans l'atmosphère et pourront être inhalées par l'homme. Leur aptitude à provoquer des lésions dépendra de la concentration et de la durée de la période d'exposition.

- **l'amiante mélangé à du ciment** (amiante-ciment) a permis de fabriquer de multiples composés pour la construction : plaques ondulées, éléments de façade, gaines de ventilation, canalisations... ;
- **l'amiante comme charge minérale** était incorporé à des peintures, des vernis, des mastics, des mousses d'isolation... ;
- **l'amiante mélangé à des matières plastiques** ou à des élastomères permettait de fabriquer des joints, des revêtements, des ustensiles ménagers, des garnitures de freins... ;
- **l'amiante incorporé aux bitumes** servait pour l'étanchéité des toitures, contre la corrosion, pour les revêtements routiers...

Rappelons que l'utilisation de l'amiante a été progressivement restreinte jusqu'à son interdiction totale en France en 1997.

Chapitre 3

Comment s'en débarrasser !

Les concentrations en milieu de travail sont déterminées par microscopie optique en contraste de phase, conformément à l'arrêté du 14 mai 1996 et à la norme AFNOR X 43-269 de 1991, et exprimées en fibre / cm³.

Les teneurs dans l'atmosphère des immeubles bâtis et dans l'environnement sont déterminées par microscopie électronique à transmission, conformément au décret n° 96-97 du 7 février 1996

et à la norme AFNOR X 43-050 de 1996, et exprimées en fibre / litre.

Section 1

Valeurs limites d'exposition

Le décret n° 96-98 du 7 février 1996 modifié prescrit les valeurs suivantes :

- pour les activités de fabrication et de transformation de matériaux contenant de l'amiante, la concentration moyenne en fibres d'amiante dans l'air ne doit pas dépasser *0,1 fibre / cm³ sur 8 heures de travail*.
- pour les activités de confinement et de retrait de l'amiante et pour les interventions sur des matériaux ou appareils susceptibles d'émettre des fibres d'amiante, la concentration moyenne en fibres d'amiante dans l'air ne doit pas dépasser *0,1 fibre / cm³ sur 1 heure de travail*.

Pour l'application de ces dispositions, seules sont prises en compte les fibres de plus de 5 µ de longueur, de 3 µ au plus de largeur et dont le rapport longueur / largeur excède 3. Les mesures se font en microscopie optique par un organisme agréé.

Le décret n° 96-97 du 7 février 1996 fait obligation à tous les propriétaires d'immeuble de rechercher la présence d'amiante dans les flocages, calorifugeages et faux plafonds, selon une démarche bien précise. Le propriétaire doit faire appel à un contrôleur technique agréé (ou un technicien de la construction ayant contracté une assurance spéciale pour ce type d'activité), pour faire évaluer la présence d'amiante dans le bâtiment.

Le contrôleur recherche dans un premier temps la présence :

- de flocage antérieur à 1980
- de calorifugeage antérieur à juillet 1996
- de faux plafonds antérieurs à janvier 1997

En cas de repérage positif, il procède à des prélèvements de matériaux pour la recherche d'amiante **en microscopie optique à lumière polarisée**. La présence d'amiante ne se repère pas à la vue mais à l'examen microscopique du matériau.

Si les résultats sont négatifs, l'absence d'amiante est confirmée.

Dans le cas contraire, le contrôleur procède, dans un deuxième temps, à une évaluation de l'état des matériaux selon une grille annexée à l'arrêté du 7 février 1996 modifié par l'arrêté du 15 janvier 1998 et qui donne un score d'évaluation de 1 à 3 :

- si le score = 1 : **bon état**, à réévaluer dans 3 ans maximum
- si le score = 2 : compléter l'analyse par un prélèvement atmosphérique et examen **par microscopie électronique** par un organisme agréé:
- si moins de 5 fibres / litre, on fera un nouveau contrôle dans 3 ans au maximum
- si plus de 5 fibres / litre et moins de 25 fibres / litre, on fera un contrôle dans 2 ans au maximum
- si plus de 25 fibres / litre, des travaux doivent être exécutés dans un délai maximum de 12 mois
- si le score = 3 : travaux à faire dans les 12 mois. Après travaux et pour que les locaux traités puissent être restitués, le niveau d'empoussièrément devra être < à 5 fibres / litre.

Les résultats des prélèvements atmosphériques en microscopie électronique (M.E.) ne peuvent être comparés aux résultats en microscopie optique (M.O.). En effet, les méthodes ne sont pas similaires et les fibres comptées ne sont pas les mêmes :

- la M.E. compte les fibres d'amiante de diamètre supérieur à 0,02 µ
- la M.O. compte toutes les fibres de diamètre supérieur à 0,2 µ, le pouvoir de résolution étant plus faible

Section 2

Protection de la population

Décret n° 96-97 du 7 février 1996 modifié par le décret n° 97-855 du 12 septembre 1997 relatif à la population de la population contre les risques sanitaires liés à une exposition à l'amiante dans les immeubles bâtis. Les propriétaires de tous les immeubles, à la seule exception des immeubles à usage d'habitation comportant un seul logement, *doivent rechercher la présence de calorifugeages contenant de l'amiante, et la présence de flocage contenant de l'amiante dans les immeubles construits avant 1980, et depuis septembre 1997, la présence d'amiante dans les faux plafonds.*

Arrêté du 7 février 1996 modifié par l'arrêté du 15 janvier 1998 relatif aux modalités d'évaluation et

l'état de conservation des matériaux susceptibles de contenir de l'amiante.

Arrêté du 14 mai 1996 relatif aux règles techniques que doivent respecter les entreprises effectuant des activités de confinement et de retrait d'amiante.

Décret n° 96-1133 du 24 décembre 1996 relatif à l'interdiction de l'amiante à partir du 1er janvier 1997.

Arrêté du 24 décembre 1996 relatif aux exceptions à l'interdiction de l'amiante.

Arrêté du 24 décembre 1996 relatif au formulaire de déclaration en vue d'exceptions à l'interdiction de l'amiante.

Décret n° 97-855 du 12 septembre 1997 : extension de la détection d'amiante dans les faux plafonds.

Arrêté du 15 janvier 1998 modifiant l'arrêté du 7 février 1996 relatif aux modalités d'évaluation de l'état de conservation des flocages et des calorifugeages contenant de l'amiante et aux mesures d'empoussièrement dans les immeubles bâtis.(J.O. du 24 janvier 1998)

Arrêté du 15 janvier 1998 modifiant l'arrêté du 7 février 1996 relatif aux modalités d'évaluation de l'état de conservation des faux plafonds contenant de l'amiante et aux mesures d'empoussièrement dans les immeubles bâtis.(J.O. du 5 février 1998)

Section 3

Protection de l'environnement

Circulaire du 19 juillet 1996 du Ministère de l'Environnement relative à l'élimination des déchets de déflocage et de décalorifugeage : les déchets issus des travaux de la section 2 seront considérés comme déchets industriels spéciaux et traités dans des installations spécialisées.

Circulaire du 9 janvier 1997 modifiée relative à l'élimination des déchets d'amiante-ciment.

Circulaire du 12 mars 1997 relatives à l'élimination.

Section 4

Le désamiantage

Dans le cas où l'on constate ou l'on présume la présence d'amiante dans un bâtiment, celui-ci risque de fuir dans l'air ambiant une fois endommagé. A ce stade, deux types d'entreprises interviennent (voir liens) :

- des entreprises d'expertise et de mesure de qualité de l'air.
- puis, si cette expertise révèle la présence d'amiante, on fera appel à des entreprises de désamiantage.

Le désamiantage est extrêmement coûteux. Non pas que les sociétés cherchent à s'enrichir - *bien que ce soit leur motivation* originelle, mais tout

simplement parce que les opérations nécessaires au désamiantage, et surtout la réglementation en vigueur, demande des équipements et des systèmes de protection importants afin de ne pas contaminer ceux qui viennent détruire les fibres cancérigènes.

§1 : Accès par sas à la zone en voie de décontamination

Isolement de la zone confinée, et installation d'un sas d'entrée et de sortie du personnel. Le sas contient 5 compartiments dont deux douches (l'une pour le travailleur habillé ; l'autre pour une douche corporelle).

L'eau ayant servi au nettoyage est ensuite filtrée.

§2 : Renouvellement de l'air

Installation de tuyaux d'air entrant avec dépression du sas opérateur, afin qu'aucune particule ne puisse s'échapper.

Le système doit renouveler six fois le volume d'air par heure.

La pression d'air à l'intérieur est maintenue inférieure à celle de l'extérieur par la commande des extracteurs. La dépression sert à protéger l'extérieur pour que, en cas de fuite, l'air extérieur pénètre dans la zone contaminée et non l'inverse. Le système est relié à un autocommutateur qui peut commander un extracteur de secours.

§3 : Sas de sortie du matériel et des déchets

Déchets et matériel sont confinés et nettoyés, même l'eau servant au nettoyage est filtrée afin de ne laisser aucune particule, rappelons que l'amiante reste dangereuse dans l'eau, même si la concentration nécessaire à rendre l'amiante dangereuse dans l'eau requiert une plus forte concentration que dans l'air. De plus, l'eau contaminée, une fois évaporée ou traitée, laisse subsister les fibres et leur dangerosité.

La protection individuelle de l'ouvrier est capitale.

Le désamiantage va générer dans l'environnement confiné des particules d'amiante friables qui représenteraient un danger mortel pour l'ouvrier s'il devait en inhaler. A ce stade l'air est plus dangereux que les déchets !

Son équipement est composé :

- d'un système respiratoire (masque) par ventilation assistée.
- d'une combinaison jetable.
- de gants et de surbottes jetables.

Partie 2 : L'amiante à travers l'histoire

Chapitre 1 : L'amiante : plus d'un siècle de souffrance et de malveillance

Dates	TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES	CONNAISSANCES DU RISQUE AMIANTE
12 juin 1893	Loi relative au traitement des poussières industrielles	
11 mars 1894	Décret prévoyant l'évacuation des poussières industrielles en dehors des ateliers	
9 avril 1898	Loi sur « <i>les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail</i> »	
1899		Le Dr Henri Montagne Murray diagnostique à Londres une fibrose pulmonaire d'origine mystérieuse chez un ouvrier ayant travaillé dans une filature d'amiante
1906		Publication dans le Bulletin de l'inspection du travail d'un article de Denis Auribault, inspecteur du travail, sur la surmortalité des ouvriers d'une usine de textile de Condé sur Noireau, dans le Calvados, utilisant de l'amiante
25 octobre 1919	Loi sur les maladies professionnelles	
1930		Un médecin lyonnais, le Dr Dhers, publie dans la revue <i>Médecine du travail</i> , une étude sur la nocivité de l'amiante
1931		Découverte par deux Britanniques, Klemperer et Rabin, du <i>mésothéliome</i> ou cancer de la plèvre.
1935		Aux Etats-Unis, une étude (Lynch et Smith) met en évidence le lien entre <i>asbestose</i> et risque de cancer du poumon.

Dates	TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES	CONNAISSANCES DU RISQUE AMIANTE
19 octobre 1945	L'ordonnance n°45-2453 intègre les accidents du travail et les maladies professionnelles dans le régime général de la Sécurité Sociale en leur conférant le caractère de « <i>risque social</i> ».	
31 août 1950	Décret n°50-1082 crée le tableau n°30 des maladies professionnelles reconnaissant l' <i>asbestose</i> comme maladie professionnelle.	
1955		L'épidémiologiste britannique Richard Doll évoque une action cancérogène de l'amiante pour les travailleurs du textile à partir de l'observation de plusieurs dizaines de cas.
1960		Un article de J.C. Wagner, C.A. Sleggs et P. Marchand met en évidence les relations causales entre les <i>mésothéliomes</i> et l'exposition au <i>crocidolite</i> chez les mineurs an Afrique du Sud
1961	Le Décret n° 61-235 prévoit que des appareils de protection individuels appropriés seront mis à la disposition des travailleurs pour toute manipulation à l'air libre si l'exécution des mesures de protection collective est impossible.	
1964		Conférence internationale de New York sur les risques liés à l'amiante.
1965		Le premier cas français de <i>mésothéliome</i> pleural, diagnostiqué par le français Jean Turiaf, est décrit dans <i>Le Bulletin de l'Académie de médecine</i> .
1970		Etude du pneumologue Irving Sélikoff (USA) sur 18 000 individus : le risque de cancer du poumon est 4,6 fois plus élevé chez les travailleurs de l'amiante.
1973	Le Bureau International du Travail annonce que le <i>chrysotyle</i> est moins fibrosant que les autres variétés d'amiante : - nécessité de protection pour l'application d'amiante par flocage - coffrage les machines de production -étude des valeurs limites d'exposition professionnelle.	

Dates	TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES	CONNAISSANCES DU RISQUE AMIANTE
1973		Le centre international de recherche sur le cancer déclare que les variétés amphiboles d'amiante (<i>crocidolites</i> , <i>amosite</i> et <i>trémolite</i>) sont des cancérogènes ; la cancérogénicité du <i>chrysotyle</i> est déclarée « incertaine ».
11 juillet 1975	Loi n° 75-625 interdit d'occuper les travailleurs de moins de 18 ans aux travaux de cardage, de filature et de tissage de l'amiante.	
5 janvier 1976	Le cancer broncho-pulmonaire (s'il est associé à une <i>asbestose</i>) et le <i>mésothéliome</i> sont pris en charge au titre du tableau n° 30 (décret n° 76-34)	
Décembre 1976		Le <i>CIRC</i> reconnaît toutes les variétés d'amiante comme cancérogènes avérées pour l'homme.
Arrêté du 29 juin 1977	Interdiction des floccages de revêtements à base d'amiante dans les locaux d'habitation	
Décret n° 77-949 du 17 août 1977	Instauration des mesures particulières d'hygiène applicables dans les établissements où le personnel est exposé à l'action des poussières d'amiante	
Décret n° 78-394 du 20 mars 1978	Relatif à l'emploi des fibres d'amiante	
27 novembre 1980	La directive 80/1107/CEE stipule que la protection des travailleurs pendant le travail « doit être assuré dans toute la mesure du possible par des mesures visant à éviter l'exposition ou à la maintenir à des niveaux aussi bas qu'il est raisonnablement praticable (...) A cette fin, il y a lieu que les Etats membres (...) se conforment à un ensemble de prescriptions comportant notamment la fixation de valeurs limites ».	
1982		Conférence de Montréal : les valeurs limites d'exposition ne protègent pas du risque cancer

Dates	TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES	CONNAISSANCES DU RISQUE AMIANTE
1982	Fondation en France du Comité permanent amiante (<i>CPA</i>) regroupant des représentants des industriels de l'amiante, une société de relations publiques Communications économiques et sociales, l'institut de la consommation, le ministère du travail, le ministère de la santé, le ministère de l'environnement, la CFDT, la CGT, la CGC et l' <i>INSERM</i> . Officiellement, la paternité en revient à Dominique Moyen, directeur général de l'Institut national de recherche et de sécurité. Sa composition évoluera par cooptation.	
19 septembre 1983	Le Conseil des Communautés Européennes reconnaît « <i>que les connaissances scientifiques actuellement disponibles ne permettent pas d'établir un niveau en dessous duquel les risques pour la santé n'existent plus, mais qu'en réduisant l'exposition à l'amiante, on diminuera le risque de produire des maladies liées à l'amiante</i> ». Directive n° 83/477/CEE Cette directive demande aux Etats membres d'abaisser les valeurs limites et de mettre en place un « <i>registre national du mésothéliome</i> » avant le 1 janvier 1987	
19 février 1985	Arrêté fixant la liste des travaux pour lesquels il ne peut être fait appel aux salariés des entreprises de travail temporaire (travaux de flocage et de démolition exposant aux poussières d'amiante).	
19 juin 1985	Le cancer broncho-pulmonaire primitif, même s'il n'est pas associé à une <i>asbestose</i> , ainsi que les plaques pleurales, sont pris en charge au titre du tableau n° 30 Décret n° 85-630	
Décret n° 87-232 du 27 mars 1987	Modification du décret n° 77-949 du 17 août 1977 relatif aux mesures particulières d'hygiène applicables dans les établissements où le personnel est exposé à l'action des poussières d'amiante.	
25 juin 1991	La directive européenne n° 91/382/CEE demande d'abaisser encore les VLE (0,6f/ml en moyenne sur 8 heures pour le <i>chrysotile</i> et 0,3 f/ml pour les autres variétés d'amiante).	
Décret n° 92-634 du 6 juillet 1992	Modification du décret n° 77-949 du 17 août 1977 relatif aux mesures particulières d'hygiène applicables dans les établissements où le personnel est exposé à l'action des poussières d'amiante.	

Dates	TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES	CONNAISSANCES DU RISQUE AMIANTE
<p>Avis du Conseil Supérieur d'hygiène publique de France, section Evaluation des risques de l'environnement sur la santé Séance du 15 septembre 1994</p>	<p>Avis relatif aux locaux floqués à l'amiante</p>	
<p>Circulaire DGS/VS3 n° 94-70 du 15 septembre 1994</p>	<p>Relative aux procédures et règles de travail à mettre en œuvre pour procéder au déflocage, au retrait et à l'élimination de l'amiante ou de matériaux friables contenant de l'amiante dans des bâtiments sur des structures ou des installations.</p>	
<p>Arrêté du 23 décembre 1994</p>	<p>Agrément d'organismes habilités à procéder aux contrôles de la concentration des poussières d'amiante dans l'atmosphère des lieux de travail</p>	

A ce stade des avancées scientifiques et légales, le lobby industriel de l'amiante est en recul net ; la prise de conscience des pouvoirs publics, largement influencée par les études parues sur la dangerosité de ce poison est identifiée mais nettement sous évaluée. Il faudra attendre encore pour que les services de santé et le législateur mettent en œuvre des moyens complémentaires d'indemnisation et de reconnaissance des affections liées à l'exposition à l'amiante : la population est certes protégée, mais encore loin d'être définitivement débarrassée de ce que certain nommerons « la peste du 20^{ème} siècle ».

Dates	TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES	CONNAISSANCES DU RISQUE AMIANTE
Mars 1995		Publication dans « <i>the lancer</i> » de l'étude réalisée par Julian Peto, épidémiologiste britannique. Elle révèle que le nombre de mésothéliomes est très élevé en Grande-Bretagne (3000 morts par an au Royaume Uni et probablement autant en France) mais aussi qu'il s'est répandu bien au-delà des seuls ouvriers des usines de transformation. Il touche des dizaines d'autres professions, notamment les ouvriers du bâtiment.
Circulaire DGS/VS3/DHC/TE1 n° 69 du 31 juillet 1995	Relative à la prévention des risques liés aux flocages à l'amiante	
Lettre circulaire du 28 novembre 1995	Détection de la présence éventuelle d'amiante dans les locaux des services déconcentrés des affaires sanitaires et sociales	
FIN 1995		disparition du <i>CPA</i> .
Décret n°96-98 du 7 février 1996	Relatif à la protection de la population contre les risques sanitaires liés à une exposition à l'amiante dans les immeubles bâtis, et contre les risques liés à l'inhalation des poussières d'amiante	
Arrêté du 7 février 1996	Relatif aux conditions d'agrément d'organismes habilités à procéder aux contrôles de la concentration des poussières d'amiante dans l'atmosphère des immeubles bâtis	
Arrêté du 7 février 1996	Relatif aux modalités d'évaluation de l'état de conservation des flocages et des <i>calorifugeages</i> contenant de l'amiante et aux mesures d'empoussièrement dans les immeubles bâtis	
Arrêté du 4 avril 1996	Relatif à la liste des travaux pour lesquels il ne peut être fait appel au CDD et aux intérimaires	
Circulaire DGS/VS3/DRT/CT4/D HCTE1/DPPR/BGTD n° 290 du 26 avril 1996	Relative à la protection de la population contre les risques sanitaires liés à une exposition à l'amiante dans les immeubles bâtis	
Arrêté du 14 mai 1996	Relatif aux règles techniques que doivent respecter les entreprises effectuant des activités de confinement et de retrait d'amiante, ainsi qu'aux modalités de contrôle d'empoussièrement	

Dates	TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES	CONNAISSANCES DU RISQUE AMIANTE
Arrêté du 14 mai 1996	Relatif aux modalités de contrôle de l'empoussièrement dans les établissements dont les travailleurs sont exposés à l'inhalation des poussières d'amiante	
Arrêté du 15 mai 1996	Modification des arrêtés portant agrément d'organismes dans le domaine de la protection des travailleurs contre les rayonnements ionisants ainsi que pour les contrôles de la concentration en poussière d'amiante en teneur de plomb, en benzène dans l'atmosphère des lieux de travail	
Décret n° 96-445 du 22 mai 1996	Modifie et complète les tableaux de maladies professionnelles annexés au livre IV du Code de la Sécurité Sociale	
Décret n°96-446 du 22 mai 1996	Relatif aux maladies professionnelles et modifiant le Code de la Sécurité Sociale	
Loi DMOS n° 96-452 du 28 mai 1996	Relative à l'arrêt de chantier lors des opérations de confinement ou de retrait d'amiante	
Arrêté du 28 mai 1996	Relatif à l'agrément d'organismes habilités à procéder aux contrôles de la concentration en poussières d'amiante dans l'atmosphère des immeubles bâtis	
Lettre circulaire DHS/SI3/1426 du 4 juin 1996	Relative au recensement de la présence d'amiante dans les établissements publics et privés de santé et les établissements sociaux et médico-sociaux	
2 juillet 1996		Rapport de l'Académie de médecine La synthèse du rapport de l' INSERM « Effets sur la santé des principaux types d'expositions à l'amiante » est rendue publique lors d'une conférence de presse L'expertise collective extrapole le risque pour les faibles doses et confirme l'absence de seuil pour le risque. Le nombre estimé de victimes pour 1996 en France est de 1950 morts (750 <i>mésothéliomes</i> et 1200 cancers broncho-pulmonaires).

Dates	TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES	CONNAISSANCES DU RISQUE AMIANTE
3 juillet 1996	Jacques Barrot, ministre du travail et des affaires sociales, et Hervé Gaymard, secrétaire d'Etat à la santé, annoncent l'interdiction de « la fabrication, l'importation et la mise en vente de produits contenant de l'amiante » à partir du 1 janvier 1997	
Arrêté du 12 juillet 1996	Relatif à la création d'une commission interministérielle pour la prévention et la protection contre les risques liés à l'amiante	
Circulaire DGS n° 465 du 18 juillet 1996	Relative à la diffusion de la synthèse du rapport de l'expertise collective de l' <i>INSERM</i> concernant « les effets sur la santé des principaux types d'exposition à l'amiante »	
Circulaire n° 96/60 environnement du 19 juillet 1996	Relative aux éliminations des déchets générés lors des travaux de flocage et <i>calorifugeage</i>	
Décret n° 96-668 du 26 juillet 1996	Modifiant le décret n°88-466 du 28/04/88 relatif aux produits contenant de l'amiante, modifié par le décret n° 94-645 du 26/07/94	
Circulaire du 9 août 1996	Modalités d'application du livre IV du Code de la Sécurité Sociale	
Arrêté du 20 août 1996	Relatif au contrôle de qualité auquel doivent satisfaire les organismes sollicitant l'agrément pour les contrôles d'amiante	
Circulaire n° 4407/SG du 16 septembre 1996	Relative à la recherche de la présence d'amiante dans les locaux des cités administratives	
Circulaire DHC/TE1-DPS/DPS/SD4 n°96 71/HC/TE/11 du 18 septembre 1996	Relative à la protection de la population contre les risques sanitaires liés à une exposition à l'amiante dans les immeubles bâtis (rôle des directions départementales de l'équipement)	
Avis aux organisations professionnelles d'employeurs et de salariés (J. O. du 27/09/1996)	Interdiction de l'amiante	

Dates	TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES	CONNAISSANCES DU RISQUE AMIANTE
Circulaire du 16 octobre 1996	Relative au programme d'aide financière de l'Etat aux collectivités locales pour l'enlèvement, l'encoffrement et la fixation, dans les établissements scolaires, des flocages et <i>calorifugeages</i> contenant de l'amiante	
Arrêté du 6 décembre 1996	Portant application de l'article 16 du décret n° 96-98 du 7 février 1996 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'inhalation des poussières d'amiante fixant le modèle d'attestation d'exposition à remplir par l'employeur et le médecin du travail	
Arrêté du 13 décembre 1996	Portant application des articles 13 et 32 du décret n° 96/98 du 7 février 1996 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'inhalation des poussières d'amiante déterminant les recommandations et fixant les instructions techniques que doivent respecter les médecins du travail assurant la surveillance médicale des salariés exposés au risque amiante	
Arrêté du 23 décembre 1996	Portant agrément d'organismes habilités à procéder aux contrôles de la concentration des poussières d'amiante dans les immeubles bâtis	
Décret n° 96-1132 du 24 décembre 1996	Modifiant le décret n° 96-98 du 07 février 1996 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante (article 18 et 27 modifié)	
Décret n° 96-1133 du 24 décembre 1996	Relatif à l'interdiction de l'amiante pris en application du Code du travail et du Code de la consommation	
Arrêté du 24 décembre 1996	Relatif aux exceptions à l'interdiction de l'amiante	
Arrêté du 24 décembre 1996	Relatif au formulaire de déclaration en vue des exceptions d'interdiction d'amiante	
1997		Rapport de Claude Got sur « la gestion du risque et des problèmes de santé publique posés par l'amiante en France »

Dates	TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES	CONNAISSANCES DU RISQUE AMIANTE
Circulaire environnement du 9 janvier 1997	Relative à l'élimination des déchets d'amiante ciment générés lors des travaux de réhabilitation et de démolition du bâtiment et des travaux publics, des produits d'amiante-ciment retirés de la vente et provenant des industries de fabrication d'amiante ciment et des points de vente ainsi que tous autres stocks	
Circulaire Intérieur du 27 janvier 1997	Relative à la surveillance médicale spéciale annuelle obligatoire des personnels d'entretien et de maintenance	
Circulaire du 12 mars 1997	Modifiant les annexes des circulaires du 19/07/96 et du 19/01/97, relatives à l'élimination des déchets contenant de l'amiante	
Arrêté du 19 mars 1997	Modifiant l'arrêté du 23 décembre 1996 portant agrément d'organismes habilités à procéder aux contrôles de la concentration en poussières d'amiante dans l'atmosphère des immeubles bâtis	
Arrêté du 1^{er} avril 1997	Modifiant l'arrêté du 23/12/96 portant agrément d'organismes habilités à procéder aux contrôles de la concentration en poussières d'amiante dans l'atmosphère des immeubles bâtis	
Décret n° 97-517 du 15 mai 1997	Relatif à la classification des déchets dangereux	
Débat au Sénat du 04 septembre 1997	Elimination des déchets de l'amiante	
Décret n° 97-855 du 12 septembre 1997	Modifiant le décret 96-97 du 7 février 1996 relatif à la protection de la population contre les risques sanitaires liés à une exposition à l'amiante dans les immeubles bâtis	
Octobre 1997		Rapport de l'office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques : « <i>l'amiante dans l'environnement de l'homme : ses conséquences et son avenir</i> » rédigé par M. Christian Daniel, député des Côtes d'Armor, repris et présenté par M. J.Y. Le Déaut, député et, M. Henri Revol, sénateur.

Dates	TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES	CONNAISSANCES DU RISQUE AMIANTE
Arrêté du 28 novembre 1997	Relatif aux compétences des organismes procédant à l'identification d'amiante dans les flocages, les <i>calorifugeages</i> et les faux-plafonds	
Arrêté du 23 décembre 1997	Portant agrément d'organismes habilités à procéder aux contrôles de la concentration en poussières d'amiante dans l'atmosphère des immeubles bâtis	
Décret n° 97-1219 du 26 décembre 1997	Modifiant le décret 96-98 du 7 février 1996 modifié relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à une inhalation de poussières d'amiante	
Arrêté du 26 décembre 1997	Modifiant l'arrêté du 14 mai 1996 relatif aux règles techniques que doivent respecter les entreprises effectuant des activités de confinement et de retrait d'amiante	
Arrêté du 26 décembre 1997	Portant homologation de référentiels servant de base à la délivrance du certificat de qualification des entreprises chargées du retrait et du confinement de l'amiante friable	
1998		L'OMS confirme que le risque de <i>mésothéliome</i> est associé au <i>chrysotile</i>
1998		Le premier registre du <i>mésothéliome</i> , mis en place sur 17 départements français, confirme les hypothèses de l' <i>INSERM</i> sur le nombre de victimes de l'amiante
Arrêté du 15 janvier 1998	Relatif aux modalités d'évaluation de l'état de conservation des faux plafonds contenant de l'amiante et aux mesures d'empoussièrement dans les immeubles bâtis	
Arrêté du 15 janvier 1998	Modifiant l'arrêté du 7 février 1996 relatif aux modalités d'évaluation de l'état de conservation des flocages et des <i>calorifugeages</i> contenant de l'amiante et aux mesures d'empoussièrement dans les immeubles bâtis	
Arrêté du 26 janvier 1998	Portant agrément d'organismes habilités à procéder aux contrôles de la concentration des poussières d'amiante dans l'atmosphère des lieux de travail	

Dates	TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES	CONNAISSANCES DU RISQUE AMIANTE
Arrêté du 29 janvier 1998	Modifiant l'arrêté du 23 décembre 1997 portant agrément d'organismes habilités à procéder aux contrôles de la concentration en poussières d'amiante dans l'atmosphère des lieux de travail	
1998		Création du programme national de surveillance du <i>mésothéliome</i>
23 décembre 1998	Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 1999 n° 98-1194 créant le Fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante	
Juillet 1999	L'Union Européenne interdit l'amiante pour 2005	
23 décembre 2001	Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2001 créant le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante	
1^{er} janvier 2002	Fin des dernières exceptions à l'interdiction de l'amiante (sauf pour la vente des véhicules d'occasion, repoussée à fin 2003)	
Janvier 2003	Mise en place du barème du <i>FIVA</i>	
25 juin 2003		1 ^{ere} réunion du groupe d'études sur l'amiante créé par M. J. Lemièrre, député de la manche, et M. J.Y. Cousin, député du Calvados
2005		Le Sénat crée une « mission commune d'information sur le bilan et les conséquences de la contamination par l'amiante »
2005		Campagne nationale de contrôle des chantiers de désamiantage conduite en juin et juillet par l'inspection du travail, conjointement avec la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés
2005		La conférence des présidents de l'Assemblée Nationale crée une « mission d'information sur les risques et les conséquences de l'exposition à l'amiante »
2006		Rapport de la mission d'information de l'Assemblée Nationale sur les risques et les conséquences de l'exposition à l'amiante

Chapitre 2 : Historique des principales décisions de justice

Juin 1994	Les veuves de six professeurs d'un lycée professionnel de Gérardmer, morts de cancers, portent plainte
25 juin 1996	Cinq malades, membres de l' <i>Andeva</i> déposent une plainte contre X et se portent partie civile
18 décembre 1997	La chambre sociale de la cour d'appel de Dijon condamne la société ETERNIT pour « faute inexcusable », à la suite d'une plainte d'un employé de l'usine du groupe située à Vitry en Charollais. C'est la première de centaines de condamnations d'entreprises.
1999	La Cour d'appel de Caen confirme une décision de la commission d'indemnisation des victimes d'infractions pénales de faire indemniser un ancien mécanicien de la marine nationale
30 mai 2000	L'Etat est jugé « responsable des conséquences dommageables du décès » de quatre personnes par l'amiante par le tribunal administratif de Marseille. C'est la première fois que l'Etat est directement mis en cause.
16 août 2000	Des familles de victimes françaises déposent plainte devant la Cour de Justice de la République (CJR) contre 13 anciens ministres de l'industrie ou du logement
7 décembre 2000	La commission des requêtes de la Cour de justice de la République classe sans suite les plaintes car la requête « ne comportait pas d'éléments de nature à caractériser un crime ou un délit commis, au titre de l'exposition à l'amiante, par les ministres qu'elle vise ».
28 février 2002	7 arrêts de la Cour de cassation reconnaissent la « faute inexcusable » de l'employeur pour les cas de maladie professionnelle. L'employeur a désormais, en matière de prévention et de

	maladie, une obligation de sécurité de résultat dans le cas des risques qu'il fait courir à ses employés.
3 mars 2004	Par 4 arrêts, le Conseil d'Etat reconnaît la responsabilité de l'Etat du fait de « carences (fautives) dans la prévention des risques liés à l'exposition des travailleurs aux poussières d'amiante ».
15 novembre 2005	Arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation rejetant le pourvoi formé par différentes parties civiles contre un arrêt de la chambre de l'instruction de la Cour d'appel de Douai ayant confirmé une ordonnance de non lieu rendue le 16 décembre 2003 par le juge d'instruction de Dunkerque, au terme d'une information ouverte en 1997 des chefs d'homicides et blessures involontaires.
12 décembre 2005	Le parquet de Paris ouvre trois informations judiciaires après des dépôts de plaintes par des victimes ou des proches de victimes décédées à la suite d'une exposition à l'amiante dans trois entreprises de Dunkerque et d'Albi
18 janvier 2006	Le tribunal des affaires de sécurité sociale est seul compétent pour se prononcer sur la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.
24 mai 2006	L'ayant droit né après le décès d'une victime de l'amiante n'est pas fondé à faire une demande d'indemnisation.
31 mai 2006	En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, et que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, notamment 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.
Septembre 2006	Le tribunal correctionnel de Lille accorde des indemnisations aux employés même s'ils ne sont pas malades. C'est en cela que le jugement est exemplaire, la justice n'attend plus que les maladies se déclarent, donnant ainsi tout son sens à la prévention des risques au travail Les juges ont condamné la société Alstom Power Boilers pour avoir exposé à l'amiante ses salariés de Lys-lez-Lannoy

	<p>(Nord) entre 1998 et 2001 à 75 000 euros d'amende, la peine maximale, mais ils ont également condamné l'entreprise à verser 10 000 euros à chacun de ses 150 salariés et chacune des associations parties civiles au procès.</p> <p>Alstom Power Boilers, qui a compté jusqu'à 1200 salariés à Lys et Roubaix, avait été mise en examen en janvier 2005, environ deux ans après l'ouverture d'une information judiciaire. Celle-ci faisait suite à un rapport de l'inspection du travail mettant en évidence des manquements à la réglementation sur l'amiante. Au civil, à plusieurs reprises, des tribunaux des affaires de sécurité sociale (TASS) ont reconnu la "faute inexcusable" d'Alstom et accordé des indemnités à d'anciens salariés.</p>
14 décembre 2006	<p>Tout recours en justice, pour être recevable, doit préciser le montant de la somme exigée.</p>
21 décembre 2006	<p>Le FIVA n'a pas à solliciter l'avis du CECEA (Commission d'Examen des Circonstances d'Exposition à l'Amiante) lorsque la maladie professionnelle est déjà reconnue par la CPAM comme étant occasionnée par l'exposition à l'amiante.</p> <p>La reconnaissance d'une maladie professionnelle occasionnée par l'amiante établi par présomption le lien de causalité entre la maladie et l'exposition à l'amiante, et, dans un tel cas, la CECEA n'a pas compétence pour donner son avis sur l'imputabilité de la maladie à l'exposition de l'amiante.</p> <p>En conséquence, la victime est en droit, dès la reconnaissance d'une maladie professionnelle par la CPAM, d'obtenir du FIVA la réparation intégrale du préjudice, sans autre justification du lien entre la maladie professionnelle et l'exposition à l'amiante.</p> <p>De plus, l'acceptation de l'offre du FIVA vaut désistement des actions juridictionnelles en cours et rend irrecevable toute action nouvelle en réparation du même préjudice. Le législateur ayant voulu que la victime opte entre l'indemnisation par le FIVA ou par le tribunal des affaires de la sécurité sociale, la victime ayant choisi de saisir le FIVA ne peut diviser sa demande qui doit englober l'ensemble des préjudices subis.</p>
17 janvier 2007	<p>L'employeur ne commet pas de faute inexcusable lorsque l'entreprise incriminée ne procédait pas à la fabrication ou à la transformation d'amiante, ce matériaux n'était utilisé dans ce cas que pour la protection des salariés (protection chaleur et incendie).</p>

	<p>La CPAM doit informer l'employeur sur l'instruction et les éléments recueillis, éléments défavorables à l'employeur, avant même de ce prononcer sur le caractère de la maladie. La CPAM doit informer l'employeur de la possibilité de consulter le dossier avant la date de décision.</p>
<p>15 février 2007</p>	<p>Le FIVA remplace la victime dans l'exercice de ses droits dès lors que la victime a saisi le FIVA d'une demande d'indemnité et en acceptant le versement d'une provision de la part du fonds.</p>
<p>15 mars 2007</p>	<p>Toutes les pièces justificatives peuvent être fournies, dans le cadre d'un recours juridictionnel, pour la première fois devant une juridiction d'appel. Ces pièces sont recevables même si elles n'ont pas été présentées au FIVA lors de la demande d'indemnisation</p>

Chapitre 3 :

Synthèse contemporaine de l'utilisation de l'amiante

Malgré la reconnaissance de la dangerosité de l'amiante dès la fin du XIX^{ème} siècle, elle continue d'être largement produite et utilisée dans le monde. Il aura fallu attendre près d'un siècle pour que l'amiante soit interdite en France (1997) et dans l'Union Européenne (2005).

Pratiquée depuis l'Antiquité, l'extraction d'amiante a commencé à se développer après 1860, avec la découverte de grands gisements et sous l'impulsion de l'industrie textile. L'exploitation industrielle et commerciale n'a ensuite cessé d'augmenter, et ce jusqu'en 1975 (5 millions de tonnes extraites). En France, l'importation d'amiante a fortement baissé à partir de 1975. En 1997, elle était interdite.

Les premiers soupçons sur la dangerosité de l'amiante ont été émis au tout début du XX^e siècle. C'est en 1931 qu'apparaît, au Royaume-Uni, la première réglementation pour la protection des travailleurs contre l'exposition à l'amiante. En France, l'*asbestose* a été prise en charge comme maladie professionnelle à partir de 1945 et les premières règles spécifiques de protection des travailleurs en 1977. Ensuite, l'usage a été de plus en plus limité, sous l'impulsion de directives européennes relatives tant à la limitation des utilisations qu'à la protection des travailleurs. L'interdiction complète a été annoncée en 1996 pour l'année suivante, avec quelques rares exceptions, qui ont pris fin le 1^{er} janvier 2002.

En 1998, le Canada, 2^{ème} producteur mondial d'amiante, a attaqué la décision française d'interdire l'amiante devant l'Organisation mondiale du commerce (*OMC*) pour violation des règles du GATT (accord général sur les tarifs douaniers et le commerce). Après presque trois ans de procédures, le contentieux a abouti à une victoire de la Communauté européenne qui défendait la France.

Partie 3

Les pathologies liées à l'amiante : la reconnaissance d'une maladie professionnelle

Chapitre 1

Les pathologies liées à l'amiante

Les maladies engendrées par l'amiante sont de deux types :

Section 1 :

Les atteintes non-tumorales

Il s'agit exceptionnellement d'épanchements pleuraux qui peuvent être récidivants, de plaques de sclérose qui épaississent la plèvre sans conséquence fonctionnelle notable. Dans le cas d'empoussièrement important, habituellement d'origine professionnelle, l'amiante peut provoquer une sclérose du tissu pulmonaire qui réduira la fonction respiratoire et peut dans les cas les plus graves produire une insuffisance respiratoire mortelle.

Ces pathologies sont dites « bénignes », voici, plus en détail, leurs composantes :

§1 : des plaques pleurales et des épaississements pleuraux

Les **plaques pleurales** sont des lésions, le plus souvent sans symptômes particuliers, de la plèvre pariétale qui apparaissent en général plus de 15 ans après la première exposition à l'amiante. Un rapport du gouvernement au gouvernement au Parlement note que « *la littérature disponible indique que leur prévalence est élevée mais leur évolutivité est lente, voire nulle dans la presque totalité des cas. Elle souligne également que leur présence ne semble pas liée à un niveau d'exposition particulier, ni constituer un facteur de risque supplémentaire de survenue d'un mésothéliome ou d'un cancer broncho-pulmonaire* ». La question des plaques pleurales demeure toutefois **controversée** : véritable maladie pour les uns, en particulier les victimes et leurs associations, « simple » cicatrice pour les autres.

En revanche, les **épaississements pleuraux** constituent une pathologie à l'origine de douleurs, voire d'une altération de la fonction respiratoire.

§2 : de l'asbestose

Il s'agit d'une fibrose interstitielle diffuse et progressive qui s'étend des régions péribronchiolaires (autour des bronches) vers les espaces sous-pleuraux et qui provoque une sclérose (rigidité) du tissu pulmonaire. L'affection, spécifique de l'amiante, apparaît en général 10 à 20 ans après le début de l'exposition et semble nécessiter des expositions importantes et durables, dont l'intensité minimale n'est pas bien définie, les spécialistes n'étant pas toujours d'accord entre eux sur ce point. Les symptômes initiaux de l'asbestose ne sont guère significatifs et se développent progressivement, en particulier une dyspnée progressive, d'abord limitée à l'effort, parfois accompagnée d'une toux. Avec le temps, la capacité pulmonaire et la capacité de diffusion de l'oxyde de carbone sont réduites. L'asbestose peut être associée à d'autres maladies : des atteintes broncho-pulmonaires bénignes telles que des bronchites chroniques, des désordres immunologiques, voire une insuffisance cardiaque. Il n'existe pas de traitement susceptible de faire régresser le processus.

Section 2 :

les atteintes tumorales

Il s'agit des cancers qui peuvent atteindre soit le revêtement de la cavité pleurale qui entoure les poumons (**mésotéliomes**), soit le revêtement des cavités pulmonaires (cancers broncho-pulmonaires). Les autres cancers sont plus rares (larynx, péricarde, péritoine) ou de relation avec l'amiante discutée (tube digestif, appareil urinaire).

Ces pathologies dites « malignes » sont de deux types :

§1 : le mésothéliome

C'est une tumeur maligne touchant principalement la plèvre, moins souvent le péritoine et plus rarement le péricarde. La survenue de cette maladie, parfois qualifiée de « **cancer de l'amiante** », **cette fibre étant le seul facteur de risque reconnu pour ce type de cancer**, n'est pas indicative d'un seuil

minimal d'exposition et son traitement médical a un impact limité sur l'espérance de vie des malades, en général de 12 à 18 mois. Les premières manifestations retrouvées à l'examen clinique sont des douleurs thoraciques, souvent associées à un essoufflement et à un épanchement pleural récidivant, en général hémorragique (du sang s'écoule alors des poumons). Le temps de latence entre la première exposition et le développement du mésothéliome est rarement inférieur à 20 ans, souvent de l'ordre de 30 à 40 ans, voire plus. Il ne semble pas exister de valeur seuil d'exposition en rapport avec un risque d'apparition. Le tabac ne joue aucun rôle dans le risque de survenue d'un mésothéliome. Il a été décrit des cas de mésothéliomes pleuraux survenant dans l'environnement familial proche des travailleurs exposés à l'amiante, les sujets étant exposés du fait de la contamination des locaux d'habitation ou lors de l'entretien de vêtements empoussiérés. Le rapport du Gouvernement au Parlement note que *« l'enquête de l'INSERM établit que l'incidence du mésothéliome dans le nombre de décès par cancer est en constante augmentation et cette augmentation est de 25 % tous les trois ans. [...] le rapport s'efforce néanmoins à élaborer une projection à l'horizon 2020 qui établit que les cas de décès par mésothéliome pourraient se situer autour de 1.000 décès annuels »*. D'autres enquêtes sont venues compléter celle de l'INSERM, qui demeure une référence.

§2 : les cancers broncho-pulmonaires

Ils représentent la **première cause de mortalité des sujets ayant été exposés à l'amiante**. Le temps de latence entre la première exposition et le développement de la maladie dépasse en général 20 ans. Aucune particularité clinique ou radiologique ne les distingue des cancers broncho-pulmonaires d'autres origines et leur développement est indépendant d'une fibrose pulmonaire. Le risque d'atteinte tumorale est majoré par l'exposition à d'autres agents cancérigènes, le tabac en particulier. Il existe une relation dose/effet entre l'intensité de l'exposition à l'amiante et le risque de cancer bronchique, sans qu'il soit possible de proposer de valeur seuil. En l'état actuel des évaluations épidémiologiques, celles réalisées par l'INSERM, on estime entre 1.800 et 4.000 l'incidence annuelle de cancers broncho-pulmonaires attribuables à l'amiante.

Ces lésions surviennent après un long temps de latence entre le début de l'exposition à l'amiante et l'apparition de symptômes ou de signes radiologiques, 20 à 40 années sont des délais fréquemment observés. Il s'agit de durées concernant la majorité des cas observés mais des intervalles plus courts ou plus longs sont possibles.

Chaque année, plus de 1 000 décès sont dus aux **mésothéliomes** et entre 2 000 et 3 000 cancers du poumon sont imputables à une exposition à l'amiante. Le millénaire prochain verra la mort de milliers de sidérurgistes, d'employés de chantiers navals, d'électriciens, de maçons, de menuisiers, de mécaniciens.

Chapitre 2 :

La maladie professionnelle

Une maladie professionnelle est la conséquence de l'exposition plus ou moins prolongée à un risque qui existe lors de l'exercice habituel de la profession. Ce peut être, par exemple, l'absorption quotidienne de petites doses de poussières ou de vapeurs toxiques ou l'exposition répétée à des agents physiques (bruit, vibrations, etc.). Il est presque toujours impossible de fixer exactement le point de départ de la maladie, d'autant plus que certaines maladies professionnelles peuvent ne se manifester que des années après le début de l'exposition au risque et même parfois très longtemps après que le travailleur ait cessé d'exercer le travail incriminé.

De plus, la cause professionnelle de la maladie est rarement évidente et il est parfois très difficile de retrouver, parmi les multiples produits manipulés, celui ou ceux qui peuvent être responsables des troubles constatés.

Dans ces conditions, les données concernant le lieu, la date et la relation de cause à effet sont souvent difficiles à préciser et la "matérialité" d'une maladie professionnelle ne peut généralement pas être établie par la preuve qui est toujours difficile, sinon impossible, à apporter. Le droit à réparation doit donc se fonder, dans un grand nombre de cas, sur des critères médicaux et techniques de probabilité et sur des critères administratifs de présomption. Nous verrons que ces deux notions sont assez différentes et peuvent même parfois s'opposer.

Il faut noter qu'il y a aussi des maladies professionnelles d'origine accidentelle qui sont d'ailleurs considérées légalement comme des accidents du travail. C'est le cas, par exemple, de certaines intoxications aiguës provoquées par l'éclatement d'une bombonne ou l'exécution de travaux dans une citerne ayant contenu des produits toxiques et insuffisamment nettoyée et ventilée. Dans ce cas, il y a bien un fait matériel facile à localiser et seules ses conséquences peuvent être quelquefois difficiles à rattacher à leur cause, si les premiers symptômes de la maladie ne surviennent que quelques jours plus tard.

Il existe aussi des maladies professionnelles consécutives à des accidents du travail. On peut en citer quelques exemples :

- Un tétanos peut survenir à la suite d'une blessure accidentelle souillée, telle qu'une

piqûre par clou sur un chantier de travaux publics ;

- Une ostéo-arthrite chez un tubiste survient souvent chez un sujet ayant présenté des accidents de décompression (coups de pression).

Du point de vue de la réparation, la victime est prise intégralement en charge. Si l'affection ne rentre pas dans le cadre des "maladies professionnelles", elle pourra être reconnue comme "complication ou séquelle d'un accident du travail".

Section 1 :

Présomption d'origine professionnelle pour les maladies limitativement définies par des tableaux

Conformément au système prévu par la loi du 25 octobre 1919, une maladie peut être reconnue comme maladie professionnelle si elle figure sur l'un des tableaux annexés au Code de la Sécurité sociale. Ces tableaux sont créés et modifiés par décret au fur et à mesure de l'évolution des techniques et des progrès des connaissances médicales. Il existe actuellement 112 tableaux (régime général).

Chaque tableau comporte :

- Les symptômes ou lésions pathologiques que doit présenter le malade. Leur énumération est limitative et figure dans la colonne de gauche du tableau. C'est ainsi, par exemple, qu'un travailleur soumis aux travaux bruyants énumérés dans le tableau n° 42 ne verra prendre en compte que les troubles liés à la surdité, dans la mesure où ils correspondent aux critères définis dans la colonne de gauche de ce même tableau.
- Le délai de prise en charge, c'est-à-dire le délai maximal entre la constatation de l'affection et la date à laquelle le travailleur a cessé d'être exposé au risque. Ce délai est variable non seulement suivant chaque maladie mais parfois, pour une même cause, selon les manifestations ou symptômes cliniques présentés par le malade.
- Les travaux susceptibles de provoquer l'affection en cause dont la liste figure dans la colonne de droite du tableau. Parfois, cette liste est limitative et seuls les

travailleurs affectés aux travaux énumérés ont droit à réparation au titre des maladies professionnelles. C'est le cas des maladies infectieuses et de la plupart des cancers.

- Parfois, cette liste de travaux ou professions est seulement indicative, c'est-à-dire que tout travail où le risque existe peut être pris en considération même s'il ne figure pas dans la liste. C'est le cas notamment de certaines maladies provoquées par des substances toxiques.

Toute affection qui répond aux conditions médicales, professionnelles et administratives mentionnées dans les tableaux est systématiquement "présumée" d'origine professionnelle, sans qu'il soit nécessaire d'en établir la preuve. Par exemple l'insuffisance rénale chronique est une maladie assez courante qui peut notamment être la séquelle d'une scarlatine contractée dans la jeunesse, mais elle est aussi relativement fréquente dans le saturnisme et figure dans la liste des affections énumérées au tableau n° 1. Ainsi, un malade qui présente une insuffisance rénale chronique et qui a été exposé au plomb dans l'exercice de son métier moins de dix ans avant que sa maladie ne soit constatée, aura droit légalement à être indemnisé en maladie professionnelle. Il bénéficiera de la présomption d'origine sans avoir à fournir aucune preuve, même si on retrouve dans son passé d'autres causes, par exemple une scarlatine, qui peuvent très bien être à l'origine de sa maladie.

Section 2

Système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles

Malgré les intérêts que présentait le système des tableaux, il est apparu nécessaire d'instaurer un système complémentaire de réparation des maladies professionnelles.

En effet, ce système de tableaux présentait une double limite : se trouvaient ainsi exclues du régime de réparation des maladies professionnelles, d'une part, les maladies non inscrites dans l'un des tableaux et d'autre part, celles pour lesquelles toutes les conditions médico-légales définies dans le tableau n'étaient pas remplies.

La loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social, a institué une nouvelle procédure de reconnaissance du caractère professionnel des maladies :

- En premier lieu, une maladie figurant dans un tableau mais pour laquelle une ou plusieurs des conditions relatives au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux, n'est pas remplie, peut être reconnue d'origine professionnelle s'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime (art. L. 461-1 alinéa 3 du code de la sécurité sociale). L'absence d'une ou de plusieurs conditions administratives n'est donc plus un obstacle définitif à la reconnaissance de la maladie professionnelle. En revanche, les conditions médicales figurant dans le tableau restent d'application stricte. De plus, la victime ne bénéficie plus de la "présomption d'origine" ; le lien direct entre la maladie et le travail doit être établi.
- En second lieu, il est désormais possible de reconnaître le caractère professionnel d'une maladie non mentionnée dans un tableau mais directement imputable à l'activité professionnelle habituelle de la victime et entraînant le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'au moins 25 pour cent (art. L. 461-1 alinéa 4 et R. 461-8 du code de la sécurité sociale). Dans ce cas de reconnaissance "hors tableau", la présomption d'origine tombe également. Le dossier présenté au Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) doit permettre d'apprécier l'existence d'un lien direct et essentiel entre l'activité professionnelle habituelle et la maladie.

§1 : Procédures de reconnaissance

La déclaration de maladie professionnelle doit être faite par la victime (ou ses ayants droit) à la Caisse primaire d'assurance maladie dans un délai de 15 jours après la cessation du travail ou la constatation de la maladie.

Cette déclaration doit être accompagnée d'un certificat médical initial descriptif établi par le médecin.

La Caisse ouvre une enquête administrative et médicale et informe l'employeur et l'inspecteur du travail. Elle fait connaître sa décision qui peut être contestée par la voie du contentieux général.

Des dispositions particulières sont applicables à sept tableaux de maladies professionnelles du régime général (tableau 25 : silice, 30 et 30 bis : amiante, 44 et 44 bis : oxyde de fer, 91 : mines de charbon et 94 : mines de fer). Elles prévoient notamment la possibilité de solliciter l'avis d'un médecin spécialiste ou compétent en pneumologie ou en médecine du travail possédant des connaissances particulières dans le domaine des pneumoconioses. Cet avis est sollicité par le médecin-conseil du contrôle médical de la caisse primaire ou l'organisation spéciale de la Sécurité sociale.

Dans le cadre du système complémentaire de reconnaissance, la caisse doit constituer un dossier et le transmettre à un Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). Ce comité est composé du médecin-conseil régional de la sécurité sociale, du médecin inspecteur régional du travail (ou le médecin inspecteur qu'il désigne) et d'un praticien qualifié.

Le dossier comprend notamment :

- une demande motivée de la victime, ou de ses ayants droit ;
- un certificat médical ;
- un avis motivé du médecin du travail ;
- un rapport de l'employeur décrivant le poste de travail ;
- le rapport du service médical de la caisse comportant le taux d'incapacité permanente partielle (IPP) fixé par le médecin conseil.

Le Comité régional entend l'ingénieur-conseil en chef du service de prévention, et peut communiquer le dossier, sur leur demande, à l'employeur et à la victime. Le Comité régional rend un avis motivé dans les quatre mois. Cet avis s'impose à la caisse qui doit le notifier immédiatement à la victime et à l'employeur.

Afin d'éviter tout risque de disparité éventuelle entre les avis rendus par les différents Comités régionaux, un guide a été élaboré par la Direction des relations du travail et la Direction de la sécurité sociale (note du 17 février 1994, publiée au Bulletin officiel du ministère du Travail n° 94/5 du 20 mars 1994).

§2 : Obligations des employeurs

En vertu de l'article L. 461-4 du Code de la sécurité sociale, "tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L. 461-2 est tenu d'en faire la déclaration à la Caisse primaire d'assurance maladie et à l'inspecteur du travail ou

au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale".

De plus, la réglementation du travail impose aux employeurs qui utilisent les procédés de travail visés à l'article L. 461-2 un certain nombre d'obligations, qui visent notamment la prévention des maladies professionnelles.

Il convient de noter que l'employeur est aussi responsable de l'application des mesures de prévention médicale et ne saurait en être déchargé par le seul fait d'organiser un service de médecine du travail dans l'entreprise ou d'adhérer à un service médical interentreprises. Il doit notamment pouvoir prouver à tout moment à l'inspecteur du travail que ses salariés ont bien été soumis aux visites médicales prévues par la réglementation. Il est aussi obligé de tenir compte de l'éventuel avis d'incapacité temporaire ou définitif qui lui serait transmis par le médecin du travail à la suite de ces examens.

Les employeurs sont également tenus d'informer les travailleurs des dangers présentés par les produits qu'ils manipulent (art. R. 231-54-5 du Code du travail).

L'étiquetage informatif des substances et préparations est l'un des éléments de cette information.

§3 : Obligations des travailleurs

En matière de maladies professionnelles, ce sont les travailleurs eux-mêmes, lorsqu'ils en sont victimes, qui doivent en faire la déclaration à la Caisse primaire d'assurance maladie (article L. 461-5 du code de la sécurité sociale) en y joignant un exemplaire du certificat médical établi par le médecin praticien. Contrairement à ce qui est prévu pour les accidents du travail, l'employeur n'a pas à faire cette déclaration lui-même. En effet, il n'est généralement pas au courant de la nature de la maladie qui a pu motiver un arrêt de travail chez un de ses salariés.

Si l'employeur est responsable de l'application des mesures réglementaires de prévention, les travailleurs sont tenus de se soumettre aux visites médicales, complétées ou non d'examens complémentaires, prescrits par le médecin du travail.

Section 3 :

Rôle des médecins

§1 : Déclaration de la maladie professionnelle

- Le praticien établit et remet à la victime un certificat médical en quadruple exemplaires dont l'un, dépourvu de mentions relatives à la maladie est à remettre à l'employeur.
- Le certificat médical constatant la guérison ou la consolidation, et indiquant les conséquences définitives, est également établi en quadruple exemplaires.

Pour permettre la révision et l'extension des tableaux, l'article L. 461-6 du Code de la sécurité sociale, impose à tout docteur en médecine qui peut en avoir connaissance de déclarer tout symptôme d'imprégnation toxique, et toute maladie ayant un caractère professionnel et figurant sur une liste. Il doit également déclarer tout symptôme et toute maladie, non comprise dans la liste, mais présentant à son avis un caractère professionnel.

Ces déclarations doivent être adressées au ministère chargé du Travail, par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail, ou du fonctionnaire qui en exerce les fonctions.

§2 : Suivi médical post-professionnel

- Cas des personnes exposées à certaines poussières minérales (art. D. 461-23 du Code de la sécurité sociale).
La personne qui cesse d'être exposée à un risque professionnel susceptible d'entraîner une maladie prévue aux tableaux 25, 44, 91 et 94 peut bénéficier sur sa demande d'une surveillance médicale post-professionnelle tous les 5 ans, dont les modalités sont fixées par le médecin conseil.
- Cas des personnes exposées à des agents cancérogènes (art. D. 461-25 du Code de la sécurité sociale).

Les salariés qui ont été exposés à des agents ou procédés cancérogènes au cours de leur activité professionnelle, peuvent bénéficier, sur leur demande, d'une surveillance médicale post-professionnelle prise en charge par leur organisme de sécurité sociale.

Cette surveillance accordée sur production d'une attestation d'exposition remplie par l'employeur et le médecin du travail, est réalisée sur prescription du médecin traitant. Les modalités d'application de cette surveillance médicale, et les conditions de prise en charge par le fonds d'action sanitaire et sociale, sont fixées par l'arrêté du 28 février 1995 (JO 22 mars 1995).

§3 : En conclusion

Tout médecin, quel que soit son statut et quel que soit son mode d'exercice, est donc concerné par la procédure de déclaration et d'indemnisation des maladies professionnelles : il lui appartient de demander à son patient quel est son métier, son poste de travail, et quels produits il manipule.

Dans cette démarche, le médecin du travail occupe bien entendu une place privilégiée, puisqu'il est souvent le premier et quelquefois le seul observateur des dommages causés à l'homme par les nuisances professionnelles, qu'elles soient de nature physique, chimique, biologique ou qu'elles soient liées à l'organisation du travail.

Il faut bien reconnaître que la médecine du travail a largement contribué par sa mission d'investigation et d'information à réduire considérablement ces nuisances professionnelles, à en détecter les premiers effets et à éviter ainsi souvent l'apparition de la maladie.

Il n'en reste pas moins que, sur le plan de la réparation, de nombreux problèmes demeurent, qui tiennent notamment :

- à la complexité du système français de reconnaissance et d'indemnisation ;
- à la fréquente impossibilité de recenser les nuisances auxquelles ont été soumises certaines catégories de travailleurs (travailleurs intérimaires ou salariés ayant exercé dans plusieurs entreprises successives) ;
- à la difficulté de démontrer et d'évaluer la part qui, dans une maladie, revient à telle ou telle nuisance professionnelle (elles sont souvent imbriquées) ou à tel ou tel facteur extraprofessionnel.

D'où l'importance accrue de la prévention dans laquelle s'inscrit, spécialement de la part des médecins, une vigilance constante face aux premiers effets des nuisances professionnelles.

Chapitre3 :

La maladie professionnelle dans le contexte de l'amiante

Section1 :

Réouverture des droits des victimes

En 1998 (article 40 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999), le législateur a créé une particularité concernant uniquement la gestion des dossiers de maladies professionnelles liées à l'amiante : la possibilité de réouverture des droits aux prestations et indemnités des personnes atteintes d'une des maladies consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2002 a apporté des précisions concernant la levée de la prescription des actions en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur et complété la rédaction de l'article 40 en y intégrant, dans la réouverture des droits, « la majoration ». Elle a précisé également le champ d'application de cette disposition qui s'applique « y compris en cas de faute inexcusable », mettant ainsi un terme aux interprétations divergentes.

La circulaire ministérielle DSS/4B n° 2000/45 du 26 janvier 2000, diffusée par circulaire CNAMTS DRP n° 18 ENSM n° 18 du 31/03/2000, annule et remplace la circulaire ministérielle DSS/4B/99 n° 152 du 9 mars 1999. Elle précise les modalités d'application de l'article 40.

La circulaire CNAMTS DRP n° 21/2000 du 22 juin 2000 relative à la réouverture des dossiers des victimes de l'amiante et à la procédure tendant à faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur dans le cadre de la législation sur les AT-MP donne des instructions complémentaires en matière de procédure (constitution du dossier, conciliation des parties et appel en la cause de la CNAMTS) ainsi que des précisions quant au règlement de la majoration de rente et des préjudices personnels.

Cette circulaire précise également les règles d'imputation des dépenses correspondantes au compte spécial des maladies professionnelles.

Bien que les circulaires précitées soient toujours valables, il convient de prendre en considération les modifications ultérieures qui sont intervenues et qui figurent dans cette fiche.

Malgré les spécificités liées à l'article 40, il faudra s'en rapporter, pour la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur à la fiche correspondante.

Les maladies en cause sont celles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante telles qu'elles

sont décrites dans les tableaux n° 30 et 30 bis des maladies professionnelles.

Peuvent également bénéficier de cette mesure les personnes ayant été exposées à l'amiante et atteintes de maladies non désignées dans ces tableaux. Leurs demandes sont alors instruites au titre du 4e alinéa de l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale puis transmises, le cas échéant, au comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

Ne sont recevables que les demandes portant sur des affections dont la date de la première constatation médicale se situe entre le 1er janvier 1947 et le 29 décembre 1998.

§1 : Les bénéficiaires

Dans la pratique, les situations rencontrées peuvent être variées :

- la personne n'a jamais présenté de demande de reconnaissance de maladie professionnelle et/ou de faute inexcusable,
- la personne avait présenté une demande de reconnaissance de maladie professionnelle, rejetée par la caisse au motif de la prescription,
- la personne avait présenté une demande, rejetée par la caisse pour une autre raison que la prescription,
- la personne s'est vue opposer un refus confirmé après recours sans qu'elle ait toutefois épuisé les voies de recours et que les délais soient expirés. Dans ce cas, la loi du 21 décembre 2001 précise le champ des bénéficiaires de l'article 40.

En effet, sur ce dernier point, dans la loi du 21 décembre 2001 est insérée une disposition prévoyant explicitement que « sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée, ces dispositions sont applicables aux procédures relatives au contentieux de la sécurité sociale en cours devant les juridictions. »

Ainsi, lorsque dans un dossier, une victime ou ses ayants droit avaient intenté un recours et que par la suite, les voies de recours ont été épuisées ou les délais de recours expirés, les dispositions de l'article 40 ne sont pas applicables.

Hormis les cas de première demande, relevant des procédures de droit commun, l'instruction commence dès réception par la caisse d'une simple lettre rédigée par l'assuré ou ses ayants droit, appuyée par un certificat médical ou toute pièce de nature médicale établissant que la date de première constatation médicale se situe entre le 1er janvier 1947 et le 29 décembre 1998.

Le dossier est examiné ou réétudié par la caisse qui, le cas échéant, a recours au système

complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

La durée d'application

Il convient d'instruire toutes les demandes d'indemnités formulées dans le cadre de l'article 40, la seule condition qui subsiste étant que la première constatation médicale doit avoir eu lieu entre le 1er janvier 1947 et la date d'entrée en vigueur de la loi du 23 décembre 1998 soit le 29 décembre 1998. En effet :

- L'article 40 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999 avait initialement fixé la durée d'application de la mesure à 2 ans.
- L'article 35 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2000 a porté cette durée à 3 ans.
- L'article 49-II de loi de financement de la sécurité sociale pour 2002 a supprimé tout délai pour la formulation des demandes d'indemnité.

§2 : Le point de départ des prestations

Lorsque l'origine professionnelle de la maladie est reconnue par la caisse, le droit aux prestations prend effet, au plus tôt, à la date de dépôt de la demande faite au titre de l'article 40.

Lorsque la maladie professionnelle a été reconnue en temps utiles mais que la faute inexcusable est instruite dans le cadre de l'article 40, le point de départ de la majoration de la rente se situe également au jour de la demande effectuée par la victime (Cass. 2e civ, 21 septembre 2004 n° 02-30905).

Si le certificat médical faisant état du lien possible entre la maladie et une activité professionnelle est établi à une date postérieure à la demande, c'est cette dernière date qui servira de point de départ au règlement des prestations.

Les prestations, indemnités et rentes se substituent pour l'avenir aux autres avantages accordés à la victime au titre des assurances sociales pour la maladie dont l'origine professionnelle est reconnue.

La mutualisation des dépenses

L'article 40 dispose que la branche accidents du travail et maladies professionnelles supporte définitivement la charge résultant de cette mesure. Il en est de même pour l'indemnité complémentaire accordée en cas de reconnaissance de la faute inexcusable.

Ainsi, l'employeur, dans le cas de faute inexcusable reconnue, ne supporte pas les conséquences

financières des compléments de prestations versées, ce qui déroge au principe général.

En tout état de cause, toutes les dépenses imputables à la réouverture des dossiers sont mutualisées.

Cette information doit être portée à la connaissance de la CRAM sur l'imprimé "Modification d'une DAT" avec la mention "article 40 de la loi de 1998".

§3 : Cas particulier des mésothéliomes

Compte tenu de l'état actuel des connaissances médicales et techniques, l'instruction des demandes de reconnaissance pour mésothéliome fait exception à certaines dispositions relatives aux maladies professionnelles :

- le caractère habituel de l'exposition n'est pas déterminant et une exposition professionnelle même ponctuelle est suffisante pour admettre son origine professionnelle ;
- une instruction simplifiée du dossier est recommandée notamment dans certaines situations qui doivent conduire à reconnaître la réalité de l'exposition au risque :
 - utilisation notoire de l'amiante dans l'entreprise au sein de laquelle le salarié a exercé son activité professionnelle (notamment listes données dans les arrêtés relatifs à l'ATA). Cette disposition n'est pas applicable aux autres pathologies liées à l'amiante qui sont soumises au droit commun et nécessitent obligatoirement une exposition individuelle.
 - reconnaissance de maladies liées à l'amiante parmi d'autres salariés ayant œuvré dans la même entreprise que le demandeur.

En cas de difficultés, des renseignements sont à rechercher auprès du service prévention des CRAM ou auprès d'autres partenaires (DDTE, DRTEFP...) en cas d'employeurs multiples, d'entreprises disparues, d'établissements au sein desquels aucun salarié n'a été reconnu atteint d'une maladie liée à l'amiante.

La sollicitation du service prévention des CRAM ne doit pas revêtir un caractère systématique, mais être réservée aux situations dans lesquelles les caisses primaires ont été impuissantes à statuer elles-mêmes sur l'exposition à l'amiante.

En matière de tarification, la maladie professionnelle est inscrite au compte spécial si l'exposition est admise sur la seule base de dires d'expert sans autre investigation. La CPAM doit alors signaler cette situation au service tarification de la CRAM.

Section 2 Guérison et consolidation

- Guérison

Seule parmi les affections désignées aux tableaux n° 30 et 30 bis, la pleurésie exsudative isolée est susceptible de guérir.

- Consolidation

Le moment où une affection liée à l'amiante peut être considérée comme consolidée se détermine dans les mêmes conditions que pour toute maladie professionnelle.

Toutefois des précisions peuvent être apportées pour certaines d'entre elles :

Les fibroses (asbestose, plaques pleurales, épaissements pleuraux) étant le plus souvent d'évolution lente, on peut admettre qu'elles sont consolidées à la date du certificat médical qui fait le lien entre la maladie et l'activité professionnelle (certificat médical initial) en l'absence de complications évolutives en cours.

Les affections graves évolutives (cancer broncho-pulmonaire et mésothéliome) peuvent être consolidées, en concertation avec le médecin traitant,

- lorsque la victime ne perçoit pas d'indemnités journalières (en particulier les retraités), à la date du certificat médical initial ;
- lorsque la victime perçoit des indemnités journalières, dès que son état « n'est plus susceptible d'être amélioré d'une façon appréciable et rapide par un traitement médical approprié ».

Cette décision doit être prise lors d'un colloque médicoadministratif au cours duquel les

conséquences sociales, professionnelles et financières ont été évaluées.

Section 3 Indemnisation de l'incapacité permanente

Le taux de l'IP est déterminé conformément au barème indicatif d'invalidité des maladies professionnelles annexé au décret n° 99-323 du 27 avril 1999.

- Fibrose interstitielle diffuse (asbestose)

Le taux d'incapacité s'évalue en tenant compte de l'importance de la déficience respiratoire fonctionnelle.

Cependant, même si la fonction respiratoire est peu altérée, le barème prévoit une indemnisation qui doit être fonction de la gravité radiologique.

- Plaques pleurales

En dehors du déficit fonctionnel, en fait rarement rencontré, une IP de 1 à 5 % doit être attribuée.

- Épaississements pleuraux

Ces lésions s'indemnisent par un taux de 1 à 10 %.

- Mésothéliomes malins

Quelle que soit leur localisation, un taux de 100 % doit être attribué.

- Autres tumeurs pleurales primitives

Le taux, entre 67 et 100 %, est déterminé en fonction du type histologique et des suites thérapeutiques.

- Cancers broncho-pulmonaires primitifs

Compris entre 67 et 100 %, le taux est évalué en tenant compte du stade évolutif et des suites thérapeutiques (telle la pneumectomie), quel que soit le type histologique, et sans pondération en cas d'exposition à un risque extraprofessionnel. En effet, la responsabilité de cette dernière dans la genèse du cancer ne peut d'aucune façon être quantifiée.

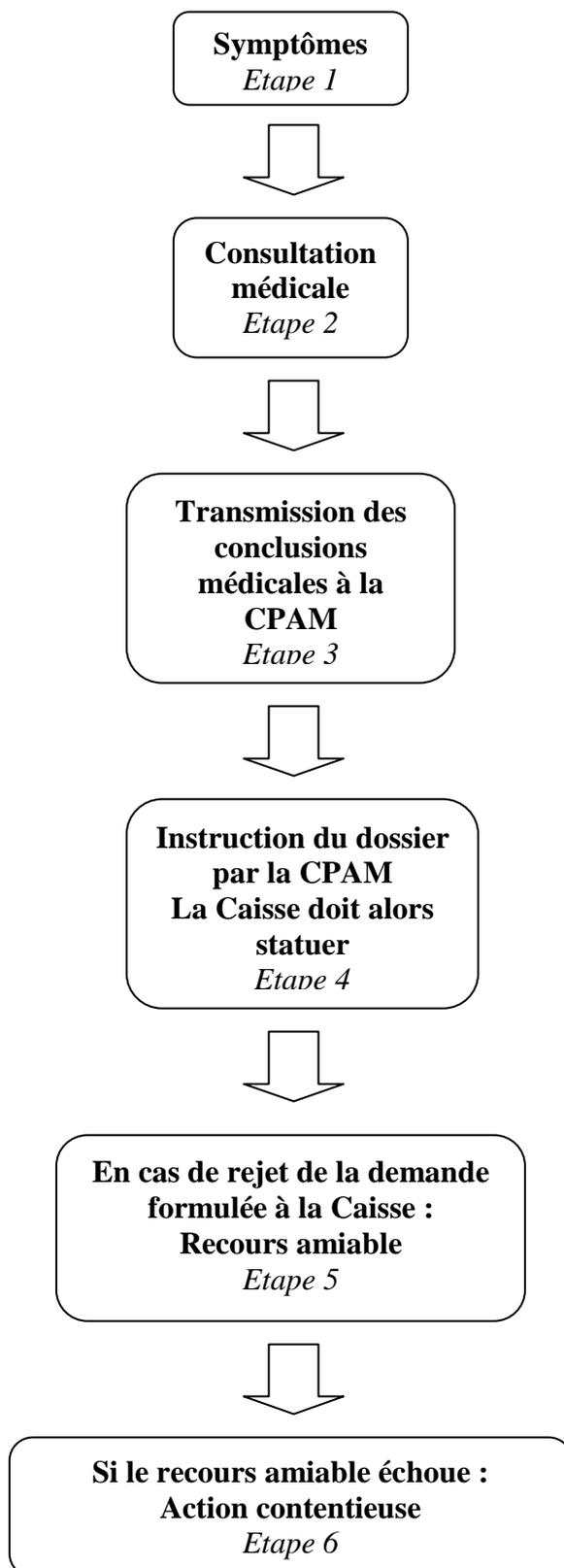
À titre d'exemple :

- tumeur de taille égale ou inférieure à 2 cm sans envahissement ganglionnaire ni métastase (stade T1N0M0) : 67 %,
- tumeur métastasée : 100 %.

Chapitre 4

Schéma : le parcours de la reconnaissance d'une maladie professionnelle

Voici un schéma présentant, dans le cadre particulier de reconnaissance de maladie professionnelle liée à l'amiante, la procédure à suivre pour faire reconnaître cette maladie



Pour plus de clarté, ce schéma étant par définition réducteur, voici le détail, étape par étape des démarches à accomplir et des recours possible dans votre parcours de reconnaissance de maladie professionnelle consécutive à une exposition à l’amiante.

Section 1 Les symptômes

Progression de la maladie :

La plupart (environ 90%) des patients atteints de mésothéliome pleural malin consulte initialement pour une dyspnée (difficulté se traduisant par l’augmentation de l’amplitude des mouvements respiratoires, ou l’augmentation de leur

fréquence) et des douleurs thoraciques. Les symptômes moins courants sont la perte de poids, la fièvre, les sueurs nocturnes, la toux et un sentiment de malaise.

Stade précoce de la maladie	Extension de la maladie	Stade avancé de la maladie
Le mésothéliome se présente sous la forme de petits nodules (tâches) circulaires gris visibles sur la plèvre (paroi du poumon)	Les petites tumeurs se rejoignent pour former de grands nodules qui s’épaississent et fusionnent les plèvres pariétales et viscérales.	La tumeur envahit le poumon, le péricarde, le diaphragme, le péritoine et le médiastin. Le décès est en général provoqué par la compression du cœur et des poumons par la masse tumorale.

Le diagnostic :

Le parcours d’un patient atteint d’un mésothéliome est comparable à celui d’un patient atteint d’un cancer bronchique non à petites cellules.

Après une première auscultation, le médecin soumettra le patient à des examens radiologiques :

Les radiographies du thorax aident à poser le diagnostic. La tomodensitométrie et l’imagerie par résonance magnétique (IRM) permettent de déterminer le stade de la tumeur et l’approche

thérapeutique. Néanmoins, seules des procédures de diagnostic invasives permettront d’affirmer le diagnostic.

La pleuroscopie permet d’examiner l’épanchement pleural (l’écoulement pulmonaire).

La pratique d’une biopsie pleurale fournit des échantillons de tissus aux fins de diagnostic définitif. L’échantillon peu être obtenu par pleuroscopie. Du fait du pronostic défavorable et du faible nombre d’options thérapeutiques, il est important de se procurer un échantillon de tissu pour poser le diagnostic définitif.

Section 2

Consultation médicale

Le médecin délivrera un Certificat Médical Initial (CMI), première pierre de l'édifice qui permet de constater la maladie professionnelle. Il représente la date à partir de laquelle est évalué le délai de prise en charge de la maladie professionnelle.

Le praticien établit et remet à la victime ce certificat médical en quadruple exemplaires dont l'un, dépourvu de mentions relatives à la maladie est à remettre à l'employeur. (Art L 461-5 du code de la sécurité sociale).

En annexe, vous trouverez un formulaire de déclaration, référencé par la sécurité sociale comme étant le formulaire « S 6909 ».

Ce CMI doit indiquer :

- la nature de la maladie
- les symptômes en lien avec le risque professionnel
- la date de la première constatation de la maladie (ex : la 1^{ère} radiographie même si elle est antérieure à la rédaction du CMI)
- l'exposition professionnelle suspectée
- les suites probables

Ces éléments sont adressés au ministère du travail par l'intermédiaire du MIRTMO (Médecin Inspecteur Régional du Travail et de la Main d'œuvre).

Le médecin qui constate la maladie doit également confier au patient tous les examens complémentaires réalisés (radiographie, analyse du sang...) afin que la victime puisse les présenter à CPAM (la Caisse) dans la troisième étape.

Section 3

Transmission des conclusions médicales à la CPAM

La victime doit elle-même adresser à la CPAM dont elle dépend :

- le CMI (Certificat Médical Initial remis par le médecin)
- la déclaration de maladie professionnelle
- une attestation de salaire remise par l'employeur (pièce qui peut être remise antérieurement)

Ces documents doivent être adressés dans les 15 jours à la CPAM (la Caisse).

Toutes les dispositions décrites sont inscrites à l'article L. 461-5 du code de la sécurité sociale.

Pour ceux et celles qui n'ont pas ce code à

disposition, vous pouvez les retrouver gratuitement sur le site Internet de Légifrance.

Section 4

Instruction du dossier par la CPAM

Le dossier est à ce stade entre les mains de la Caisse, à charge pour elle de l'instruire. Cette instruction permettra à la caisse de délivrer à la victime la feuille de maladie professionnelle afin que la victime dispose de la gratuité des soins dans la limite des tarifs conventionnels.

Une copie de la déclaration de la maladie professionnelle est transmise à l'employeur et à l'inspection du travail.

Les délais de cette instruction sont de 3 mois maximum, ou de 6 mois si la complexité du dossier l'exige (en pratique, l'instruction, dans le cadre de l'amiante est souvent de 6 mois car la Caisse doit avoir recours à un spécialiste de ce type de maladie, leur rareté ralenti d'autant le traitement des dossiers).

N.B. : Pour éviter d'avoir à statuer dans le cadre de ce délai, les Caisses adressent à la victime ou à ses ayants droit une lettre dite de « contestation préalable » ou de « réserves de principes », indiquant que le caractère professionnel de la pathologie présentée doit faire l'objet d'une enquête. Cette contestation préalable du caractère professionnel de la pathologie permet ensuite aux Caisses de ne plus être tenues par aucun délai réglementaire.

Si la Caisse ne donne pas de réponse dans ce délai (en pratique, il est rare qu'elle ne se prononce pas), alors, l'origine professionnelle des lésions est implicitement retenue.

Pour se prononcer, la Caisse fera instruire le dossier, d'une part, par une équipe administrative chargée des formalités administratives, puis, d'autre part, par un collège de 3 médecins, ou par un médecin agréé en pneumoconiose.

Dans tous les cas, c'est à la caisse que revient la décision de reconnaissance ou de rejet.

Section 5

En cas de rejet de la demande formulée à la Caisse : le recours amiable

Dans l'hypothèse où la Caisse (CPAM) se prononce en rejetant la demande de reconnaissance de la

maladie professionnelle occasionnée par une exposition à l'amiante, le premier niveau de recours est celui de la commission de recours amiable. Cette commission, composée de membres du conseil d'administration de la Caisse (CPAM), doit rendre sa décision dans un délai d'un mois à partir de la date de dépôt de recours amiable. Le silence de cette commission vaut refus de la requête amiable.

Section 6

Si le recours amiable échoue :

Action contentieuse

En cas d'échec au recours amiable, ou même si vous ne souhaitez pas avoir recours à la procédure amiable, vous pouvez contester la décision de refus de la Caisse par voie contentieuse.

Dans un délai de 2 mois à compter du refus de la caisse, un recours pourra être déposé devant le TASS (Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale). La décision sera alors entre les mains de la justice, nous pourrons vous aider dans cette procédure.

De même, la décision de refus du TASS peut faire l'objet d'un appel devant la chambre sociale de la Cour d'appel.

Partie 4

L'indemnisation

Chapitre 1

Le Fonds d'Indemnisation des Victimes de l'Amiante (FIVA)

Section 1

Qu'est-ce que le FIVA ?

Le **FIVA** est un établissement public national à caractère administratif placé sous la tutelle des ministres chargés de la sécurité sociale et du budget. Il est financé par une dotation annuelle de l'Etat et de la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale.

Les personnes victimes de pathologies liées à l'exposition à l'amiante et leurs ayants droit peuvent obtenir du **FIVA** la réparation intégrale de leurs préjudices. Cette indemnisation vient compléter celle réalisée par ailleurs, notamment par les régimes de sécurité sociale, pour assurer une réparation intégrale. Le **FIVA** permet d'éviter aux victimes une procédure contentieuse. Chaque victime reçoit une offre d'indemnisation pour tous les postes de préjudice reconnus par les tribunaux.

Le **FIVA** intervient dans les conditions fixées par la loi du 23 décembre 2000 et le décret du 23 octobre 2001.

Section 2

Comment est-il administré ?

Le **FIVA** est administré par un conseil d'administration qui détermine la politique d'indemnisation en fixant les orientations relatives aux procédures, aux conditions de reconnaissance de l'exposition à l'amiante, d'indemnisation et de versement des provisions aux victimes et aux conditions d'action en justice du Fonds. Le conseil se réunit sur convocation de son Président et au moins trois fois dans l'année.

Section 3

Qui compose le Conseil d'administration ?

Le Conseil d'administration du fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante est composé de 22 membres répartis ainsi :

Un Président, membre de la Cour de cassation ;

Cinq représentants de l'Etat:

- le directeur de la sécurité sociale ou son représentant ;
- le directeur du budget ou son représentant ;
- le directeur du Trésor ou son représentant ;
- le directeur général de la santé ou son représentant ;
- le directeur des relations du travail ou son représentant ;

Huit représentants des organisations syndicales et patronales siégeant à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles du régime général de sécurité sociale.

Ainsi, sont membres du conseil, un représentant :

- du Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;
- de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;
- de l'Union professionnelle et artisanale (UPA) ;
- de la Confédération générale du travail (CGT) ;
- de la Confédération générale du travail Force Ouvrière (CGT-FO) ;
- de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

- de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
- de la Confédération française de l'encadrement Confédération générale des cadres (CFE-CGC).

Quatre membres proposés par les organisations nationales d'aide aux victimes de l'amiante :

- deux représentants de la Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés (*FNATH*)
- deux représentants de l'Association nationale d'aide aux victimes de l'amiante (*ANDEVA*).

Quatre personnalités qualifiées dans les domaines de compétence du fonds :

- deux personnalités qualifiées possédant des connaissances particulières en matière d'amiante
- le directeur de la caisse

nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés ou son représentant

- un membre de l'inspection générale des affaires sociales.

**Section 4
Comment est financé le FIVA ?**

Le *FIVA* est financé par une contribution de l'Etat dont le montant est fixé chaque année par la loi de finances et par une contribution de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général de la sécurité sociale (*AT-MP*) fixée chaque année par la loi de financement de la sécurité sociale. Le budget est alloué sur la base d'un rapport d'activité du Fonds établi par le Conseil d'administration qui est transmis au Parlement et au Gouvernement au 1er juillet de chaque année.

Le *FIVA* a bénéficié des dotations successives suivantes :

Dotations au FIVA inscrites en LF et LFSS

Dotations au FIVA en millions d'Euros	État	Branche AT/MP	Total ressources FIVA
2001		438	438
2002	38	180	218
2003	40	190	230
2004		100	100
2005	52	200	252
2006	50	315	365
Total	180	1423	1603

Chapitre 1

Les bénéficiaires

Section 1

Qui peut bénéficier du FIVA ?

Le *FIVA* indemnise, selon le principe de la réparation intégrale, l'ensemble des victimes de l'amiante (salariés rattachés aux différents régimes de sécurité sociale, non salariés et victimes environnementales) ainsi que leurs ayants droit.

Il est à noter que moins d'une dizaine de fonctionnaires de la fonction publique territoriale et hospitalière ont déposé une demande d'indemnisation. Des provisions ont été servies à ceux qui les ont sollicitées.

Section 2

Qui décide si le dossier est recevable ?

Une commission d'examen des circonstances de l'exposition à l'amiante (CECEA) est spécialement chargée d'examiner les dossiers de demande d'indemnisation des victimes qui ne sont ni des victimes reconnues en maladie professionnelle, ni des victimes des maladies dites spécifiques dont la liste est fixée par l'arrêté du 5 mai 2002 (*mésothéliome* et plaques pleurales). Elle se prononce sur le lien entre la maladie et l'exposition à l'amiante. Elle est composée de cinq membres : outre le président, deux personnes ayant des connaissances particulières dans l'appréciation du risque lié à l'exposition à l'amiante et deux médecins spécialistes ou compétents en pneumologie ou en médecine du travail possédant des connaissances particulières dans le domaine des pneumoconioses.

Chapitre 3

La réparation

Section 1

Qu'est ce que la réparation intégrale ?

La réparation intégrale est fondée sur l'idée de réparer tout le préjudice subi par la victime afin de la replacer, si possible, dans la situation où elle se serait trouvée si l'acte dommageable n'avait pas eu lieu.

Section 2

Quels sont les préjudices indemnisés au titre du FIVA ?

Conformément aux principes de la réparation intégrale, sont indemnisés :

- les préjudices patrimoniaux (ou économiques) : il s'agit de l'indemnisation de l'incapacité fonctionnelle (taux d'incapacité à apprécier suivant un barème médical), du préjudice professionnel (perte de gains) et de tous les frais qui résultent de la pathologie restant à la charge de la victime (frais de soins, autres frais supplémentaires tels que tierce personne, aménagement du véhicule et du logement, etc.) ;

- les préjudices extrapatrimoniaux (ou personnels) : préjudice moral et physique, préjudice d'agrément, préjudice esthétique.

Section 3

Pourquoi le barème n'est-il qu'indicatif ?

En réparation intégrale, il est nécessaire de prendre en compte de manière spécifique les préjudices de chaque victime. Ainsi une offre d'indemnisation ne peut se fonder sur la seule application d'un barème. Il faut procéder à une analyse de la situation de la victime, de l'importance de ses préjudices non seulement économiques mais aussi personnels. C'est la raison du caractère indicatif du barème du *FIVA*.

Section 4

Quels sont les deux critères principaux pris en compte dans la construction du barème ?

Deux critères objectifs sont pris en compte de manière déterminante pour établir la valeur de référence de l'indemnisation qui peut ensuite faire l'objet d'une adaptation en fonction de la situation individuelle :

- le premier critère d'indemnisation est la pathologie et son degré de gravité mesuré suivant un barème médical d'incapacité ;

- le deuxième critère d'indemnisation est l'âge de la victime au moment de la constatation du dommage (certificat médical initial établi par le médecin concernant une pathologie liée à l'amiante).

Section 5

Quelles sont les modalités de détermination des préjudices patrimoniaux (ou économiques) ?

Il s'agit de l'indemnisation de l'incapacité fonctionnelle (taux d'incapacité à apprécier suivant un barème médical), du préjudice professionnel (perte de gains) et de tous les frais qui résultent de la pathologie (frais de soins restant à la charge de la victime, autres frais supplémentaires (tierce personne, aménagement du véhicule et du logement, etc.) à la charge de la victime.

§1 : Evaluation de l'incapacité fonctionnelle

En réparation intégrale, le taux d'incapacité mesure le déficit fonctionnel : réduction du potentiel physique, psychosensoriel ou intellectuel résultant d'une atteinte à l'intégrité corporelle d'une personne.

L'indemnisation de l'incapacité fonctionnelle repose sur une approche par point : un barème médical indicatif permet de déterminer le taux d'incapacité (de 0 à 100 %) à laquelle est affectée une valeur de point (en rente ou en capital).

A partir d'un barème médical spécifique

Le barème du **FIVA** prend en compte les caractéristiques spécifiques des différentes pathologies associées à l'amiante. Il s'écarte donc

tant du barème du régime général de la sécurité sociale qui ne se réfère en aucune manière aux règles d'évaluation suivies par les tribunaux dans l'appréciation des dommages au titre du droit commun (décret n°82-1135 du 23 décembre 1983, principes généraux, alinéa 2) que des différents barèmes utilisés le plus couramment qui sont insuffisamment précis pour décrire les conséquences fonctionnelles des maladies.

Comme ces différents barèmes, celui du **FIVA** est indicatif. Il comporte les éléments suivants :

- mesure de l'insuffisance respiratoire selon un barème propre ;

- pour les cancers : le taux d'incapacité accordé d'emblée est de 100 % ; il peut faire l'objet d'une réévaluation, notamment après opération ;

- pour les fibroses : un taux de base est défini. Il est de 5 % pour les plaques pleurales, de 8 % pour les épaississements pleuraux et de 10 % pour les **asbestoses**. En fonction des symptômes et de l'insuffisance respiratoire, un taux supérieur peut être substitué à ce taux de base.

Quel est le montant de l'indemnisation de l'incapacité ?

L'indemnisation de l'incapacité par le **FIVA** est servie sous forme de rente dont la valeur est croissante en fonction du taux d'incapacité. Pour une incapacité de 100 %, la rente est de 16.240 euros par an (valeur 2004).

Taux d'incapacité	5 %	10 %	15 %	20 %	25 %	30 %	35 %	40 %	45 %	50 %
Rente FIVA	406	855	1 346	1 880	2 457	3 077	3 739	4 445	5 193	5 983

Taux d'incapacité	55 %	60 %	65 %	70 %	75 %	80 %	85 %	90 %	95 %	100 %
Rente FIVA	6 817	7 693	8 611	9 573	10 577	11 624	12 714	13 847	15 022	16 240

Le principe est le versement d'une rente dès lors que la rente annuelle versée par le *FIVA* est supérieure à 500 euros. Cette rente est revalorisée dans les mêmes conditions que les rentes de la sécurité sociale.

Dans le cas d'un versement par rente et d'un décès imputable à la pathologie liée à l'amiante, le capital restant à verser au titre de l'indemnisation de l'incapacité est pris en compte dans le préjudice des proches qui auraient bénéficié du revenu ainsi généré (conjoint et enfants à charge) dans le cadre du calcul du préjudice économique. Ce capital est servi aux proches sous forme d'une rente (de manière viagère pour le conjoint et jusqu'à l'âge de fin de prise en charge pour les enfants).

§2 : Les autres préjudices patrimoniaux pris en compte

- le préjudice professionnel (perte de gains) ;
- les frais de soins restant à la charge de la victime ;
- les autres frais supplémentaires (tierce personne, aménagement du véhicule et du logement, etc.) à la charge de la victime.

§3 : Articulation avec les indemnités versées par d'autres organismes, notamment la sécurité sociale

Conformément à la loi, les indemnités déjà versées par d'autres organismes (sécurité sociale, mutuelles, employeur, ...) pour la réparation des mêmes préjudices restent acquises aux victimes. En revanche, elles sont déduites de l'indemnisation calculée par le *FIVA* pour les mêmes préjudices afin d'éviter une double indemnisation.

En pratique, deux solutions sont possibles :

- soit l'indemnisation de la sécurité sociale est supérieure à celle proposée par le *FIVA* et celui-ci ne verse pas de complément ;
- soit l'indemnisation proposée par le *FIVA* est supérieure à celle de la sécurité sociale et celui-ci verse un complément.

Ainsi la victime a la garantie de disposer d'un montant au moins équivalent à celui du *FIVA*.

Section 6

Quelles sont les modalités de détermination des préjudices extrapatrimoniaux (ou personnels) ?

Il s'agit de l'indemnisation du préjudice moral et physique, du préjudice d'agrément et du préjudice esthétique.

L'indemnisation des préjudices extrapatrimoniaux est fonction de la gravité de la pathologie (mesurée principalement suivant le taux d'incapacité tel qu'il résulte du barème médical du *FIVA*) et de l'âge (en fonction de la variation de l'euro de rente – voir ci-après différents exemples) :

- Préjudice moral : il s'agit de la composante principale de l'indemnisation extrapatrimoniaux. Il prend en compte l'impact psychologique lié aux différentes pathologies, selon leur degré de gravité et d'évolutivité ;
- Préjudice physique (douleur) : le barème définit une valeur de référence suivant la gravité de la pathologie. L'indemnisation peut être modulée autour de cette valeur en fonction de l'état de santé de la personne. Les marges de modulation sont d'autant plus importantes que le taux d'incapacité est faible en raison de la plus grande hétérogénéité des maladies bénignes ;
- Préjudice d'agrément : les principes sont les mêmes que pour le préjudice physique. La modulation est fonction du retentissement de la pathologie sur les activités pratiquées.
- Préjudice esthétique : au cas par cas en fonction des constatations médicales (amaigrissement extrême, cicatrices, recours à un appareillage respiratoire, modification cutanée ou déformation thoracique).

Section 7

L'indemnisation peut-elle être révisée ?

En cas d'aggravation l'indemnisation, tant pour les préjudices économiques que pour les préjudices personnels, est révisée en fonction de l'évolution de l'incapacité.

Section 8

Quels sont les principes d'indemnisation des ayants droit en cas de décès de la victime ? Qui sont les ayants droit ?

La notion d'ayant droit au sens qui lui est donné en réparation intégrale repose sur la proximité affective. Ainsi si les ayants droit sont le plus généralement des membres de la famille de la victime (conjoint, enfant, frère, etc.), il peut aussi s'agir d'un enfant recueilli par la victime sans être adopté (ex : petit enfant ou enfant du conjoint élevé comme un enfant).

Section 9

Quels sont les préjudices des ayants droit indemnisés par le barème ?

Sont pris en compte :

- le préjudice économique subi du fait du décès de la victime. Dans ce cadre, le revenu pris en compte intègre la rente d'incapacité de

la victime. En d'autres termes, le capital restant à verser au titre de l'indemnisation de l'incapacité est pris en compte dans le préjudice des proches qui auraient bénéficié du revenu ainsi généré (conjoint et enfants à charge) dans le cadre du calcul du préjudice économique. Ce capital est servi aux proches sous forme d'une rente (calculée selon l'espérance de vie de l'ayant droit pour le conjoint et jusqu'à l'âge de fin de prise en charge pour les enfants). Le calcul est fait sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale ;

- le préjudice moral de l'ayant droit (lié au décès et à l'accompagnement de la victime).

Par ailleurs, si la victime décède avant l'indemnisation de ses préjudices propres, le *FIVA* alloue aux héritiers une somme identique à celle qui aurait été allouée à la victime.

Section 10

Comment est calculé le préjudice économique des ayants droit ?

Le préjudice économique des ayants droit est calculé par comparaison des revenus du ménage avant et après le décès de façon à compenser la perte de revenu des proches.

Par exemple, pour un revenu d'un couple sans enfant avant décès de 100 : le revenu du conjoint survivant doit être au moins égal à 67, soit sa part de consommation propre (33,3) + la totalité des charges fixes (33,3). Ainsi lorsque du fait du décès de la victime le revenu du conjoint survivant sans enfant à charge est inférieur à 67 % du revenu du ménage avant décès, alors le *FIVA* verse une indemnité différentielle.

S'il y a des enfants à charge, la règle de répartition du préjudice économique est adaptée :

Conjoint seul	Conjoint et 1 enfant à charge	Conjoint et 2 enfants à charge	Conjoint et 3 enfants à charge	Conjoint et 4 enfants à charge	Conjoint et 5 enfants à charge	Conjoint et 6 enfants à charge
67 %	72 %	76 %	79 %	81 %	83 %	85 %

Section 11

Quelles sont les indemnisations concernant le préjudice moral des ayants droit ?

Préjudice lié au décès	Préjudice lié à l'accompagnement		Total
Conjoint	22 000	8 000	30 000
Enfant de moins de 25 ans au foyer	15 000	8 000	23 000
Enfant de plus de 25 ans au foyer	9 000	5 000	14 000
Enfant hors du foyer	5 000	3 000	8 000
Parent	8 000	3 000	11 000
Petits-enfants	3 000		3 000
Fratrie	3 000	2 000	5 000

Section 12

Que se passe-t-il si la victime est décédée et n'a pas été indemnisée par le FIVA ?

L'intégralité de ses droits à indemnisation est transmise à ses héritiers.

Section 13

A quel moment les demandeurs seront-ils indemnisés ?

A compter de la transmission d'un dossier complet, le *FIVA* dispose de 6 mois pour faire une offre d'indemnisation.

Section 14

Quelle est la procédure d'indemnisation ?

Le *FIVA* a vocation à vous indemniser dans les cas suivants :

- la maladie est reconnue comme maladie professionnelle occasionnée par l'amiante au titre de la législation française de sécurité sociale ou d'un régime assimilé ou de la législation applicable aux pensions civiles et militaires d'invalidité,

- la maladie est une maladie dont le constat vaut justification de l'exposition à l'amiante (voir liste figurant au verso du formulaire),

- la personne a été exposée à l'amiante sur le territoire de la République française et le lien entre la maladie et l'exposition à l'amiante est reconnu par le FONDS après examen par la commission d'examen des circonstances de l'exposition à l'amiante.

La grande majorité des maladies liées à l'amiante est provoquée par des expositions professionnelles. Si la maladie n'est pas reconnue comme maladie professionnelle, mais si elle est susceptible, au vu des renseignements fournis, d'avoir une origine professionnelle, le FONDS transmet directement à l'organisme de sécurité sociale une demande de reconnaissance. Si nécessaire, un questionnaire complémentaire sur les circonstances d'exposition à l'amiante est envoyé par le FONDS.

La reconnaissance du caractère professionnel de la maladie n'est pas une condition nécessaire pour être indemnisé par le FONDS. Pour les maladies dont le constat vaut justification d'exposition à l'amiante, l'indemnisation par le FONDS est automatique. Cependant la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie peut vous donner accès à d'autres droits.

Dans les quinze jours de la réception de la demande d'indemnisation, le FONDS adresse un accusé de réception. Il indique si le dossier est recevable et, s'il ne l'est pas, il demande les pièces complémentaires. Le cas échéant, il adresse un questionnaire sur les circonstances d'exposition à l'amiante, afin d'établir le lien entre la maladie et l'exposition à l'amiante.

Si le droit à indemnisation est reconnu, le FONDS adressera une offre d'indemnisation. Le fonds peut être amené à solliciter des éléments complémentaires d'information afin d'évaluer les préjudices.

Si la nature de l'état de la victime nécessite une expertise médicale, le FONDS prend l'initiative de la faire examiner, à ses frais, par un médecin pour évaluer le préjudice correspondant à son état de santé.

La victime est avisée au moins quinze jours avant l'examen médical de la date et du lieu de l'examen, de l'identité et des titres du médecin, de l'objet de l'examen.

Les frais de déplacement et la perte de salaire ou de gain sont à la charge du FONDS.

Le médecin mandaté par le FONDS adresse à la victime une copie de son rapport dans les vingt jours.

Section 15

Dans quel délai interviendra l'offre d'indemnisation du Fonds ?

La loi prévoit que l'offre d'indemnisation doit intervenir dans un délai maximum de six mois à compter de la date à laquelle la demande d'indemnisation est recevable.

Lorsque le FONDS transmet une demande de reconnaissance de maladie professionnelle, ce délai est suspendu jusqu'à la date de la décision de la caisse ou de l'organisation spéciale de sécurité sociale.

L'organisme doit prendre sa décision dans un délai de trois mois renouvelable une fois. Faute de

décision dans ce délai, le FONDS dispose d'un délai de trois mois supplémentaires pour statuer.

Section 16

Quand sera indemnisée la victime ?

En cas d'acceptation de l'offre, au plus tard deux mois après réception de votre accord, le FONDS adresse le règlement.

Section 17

Quelles sont les voies de recours ?

En cas de refus de l'offre, la victime dispose d'un délai de deux mois, à compter de la notification de l'offre, pour introduire une action en justice.

Si aucune offre n'est présentée à l'expiration du délai prévu, la victime dispose d'un délai de deux mois, à compter de cette date, pour introduire une action en justice.

Si le FONDS oppose un refus d'indemnisation, la victime dispose d'un délai de deux mois, à compter de la notification de la décision du Fonds, pour introduire une action en justice.

L'action en justice doit être introduite devant la cour d'appel de votre domicile (ou de la cour d'appel de Paris à défaut de domicile en France).

Partie 5

La retraite anticipée de l'amiante

Chapitre 1

Le Fonds de Cessation anticipé d'activité des travailleurs de l'amiante (FCAATA)

La loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007 (JO du 22) procède à une réforme du dispositif de « préretraite amiante ». Dans l'attente de la parution des décrets d'application de cette loi, qui doivent préciser les contours précis de cette réforme, les dispositions présentées ci-dessous continuent de s'appliquer.

En conséquence, à l'heure où ce guide est écrit, nous ne disposons pas de toutes les applications juridiques du régime de retraite anticipée des travailleurs de l'amiante. Pour ceux et celles qui le souhaitent, les mises à jour légales sont disponibles sur le site du ministère du travail (<http://www.travail.gouv.fr>).

Section 1

Qu'est-ce que le FCAATA ?

Les Lois de financement de la Sécurité Sociale pour 1999, 2000 et 2001 ont mis en place un dispositif de cessation anticipée d'activité ouvert à partir de 50 ans aux salariés du régime général atteints de maladies professionnelles liées à l'amiantes ou ayant travaillé dans des établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiantes, de flochage et de *calorifugeage* à l'amiantes ou de constructions et de réparations navales.

Le *FCAATA* s'apparente plus à un mécanisme de départ en retraite anticipée qu'à un dispositif d'indemnisation des risques professionnels.

Le champ des salariés éligibles a été étendu en 2000 aux dockers professionnels et en 2002 aux personnels portuaires de manutention. Depuis 2003, il est également ouvert aux salariés agricoles atteints de maladies professionnelles liées à l'amiantes.

En plus des allocations de cessation anticipée d'activité le *FCAATA* prend également à sa charge les cotisations au régime de l'assurance volontaire

vieillesse ainsi que les cotisations aux régimes de retraite complémentaire dues par les bénéficiaires des allocations versées par le fonds.

Section 2

Comment le FCAATA est-il administré ?

Le fonds est géré pour une partie de ses opérations par la Commission *AT-MP* du régime général (*CNAMTS*) et pour l'autre partie par la caisse des dépôts et consignations (CDC).

Le fonds est contrôlé par un conseil de surveillance qui se réunit deux fois par an (en juin et en décembre). Le conseil de surveillance transmet, avant le 15 juillet, au parlement et au gouvernement un rapport annuel retraçant l'activité du fonds, formulant toutes observations relatives à son fonctionnement.

Le conseil de surveillance est composé de représentants de l'Etat, des organisations syndicales et patronales siégeant à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles et de personnes qualifiées.

Section 3

Comment le FCAATA est-il financé ?

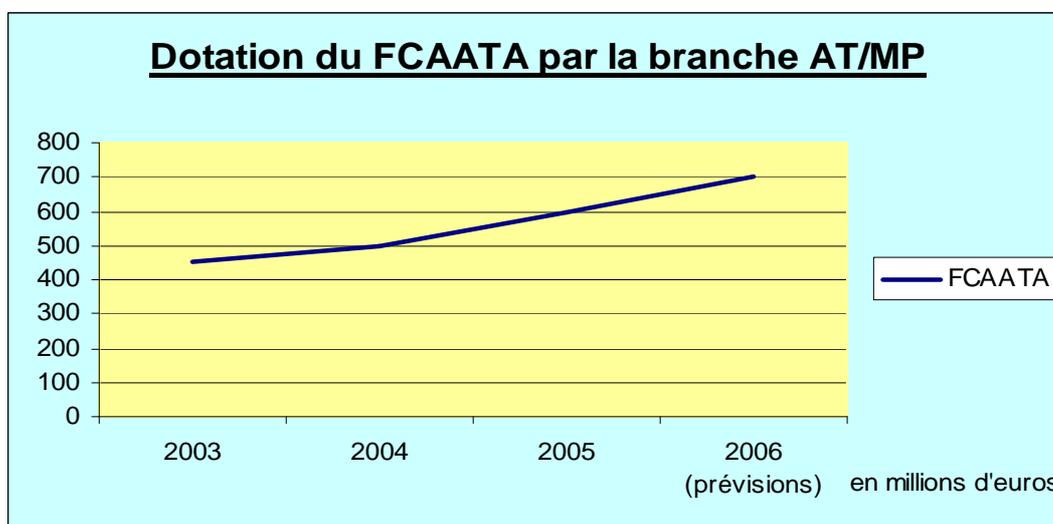
Ce fonds est alimenté :

- par la *CNAMTS*, pour le compte de la branche accidents du travail et maladies professionnelles qui finance le Fonds de Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante par le versement d'une participation dont le montant est fixé dans la loi de financement de la Sécurité Sociale.

Au titre de l'exercice 2005, cette participation s'est élevée à 600 millions d'euros ce qui constitue une hausse de 20 % de la participation de la branche *AT-MP* par rapport à l'exercice 2004. Cette augmentation de la participation de la branche *AT-MP* fait suite à une progression très importante des allocations versées par les *CRAM* entre 2004 et 2005 (croissance de + 18,9 % des allocations versées) :

Evolution de la contribution de la branche accidents du travail – maladies professionnelles (en Millions d'euros) :

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Contribution de la branche AT/MP	103	206	300	450	500	600	700	800



- par une fraction du produit de la taxe sur les tabacs :

Evolution du taux d'affectation au FCAATA et du montant du droit des tabacs (en M€):

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
En pourcentage	0,43	0,39	0,39	0,35	0,31	0,31
En valeur	30,5	31,5	34,3	32,3	23,2*	

*sur les dix premiers mois de l'année

- par la participation de la mutualité sociale agricole (MSA) pour les allocations qu'elle sert.
- par une contribution de l'entreprise, qui prend effet à compter du 5 octobre 2004. Ce mode de financement complémentaire a été créé par l'article 47 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2005 (JO du 21 décembre 2004)

§1 : L'entreprise contributrice

Si le salarié a été admis dans le dispositif au titre d'une maladie professionnelle, c'est l'entreprise qui supporte ou a supporté, au titre de ses cotisations pour accidents du travail et maladies professionnelles, la charge des dépenses occasionnées par cette maladie professionnelle.

Si le salarié a été admis dans le dispositif au titre de l'activité dans un des établissements répertoriés au cours de la période retenue, c'est l'entreprise qui exploite l'établissement à la date d'admission du salarié à l'allocation.

Si l'intéressé a travaillé dans plusieurs établissements répertoriés, la contribution est répartie en fonction de la durée du travail effectué au sein de chaque établissement.

Si le salarié relève ou a relevé de la catégorie des dockers professionnels intermittents, la contribution correspondant à la période d'intermittence est répartie entre tous les employeurs de main d'œuvre du port, en fonction des rémunérations totales brutes versées aux intéressés pendant la période d'intermittence.

Plus précisément, le décret n° 2005-417 du 2 mai 2005 fixe les conditions dans lesquelles les entreprises concernées sont redevables d'une contribution, due pour chacun de leur salarié ou ancien salarié à raison de leur admission au bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité. Le montant de cette contribution varie en fonction de l'âge du bénéficiaire au moment de son admission au bénéfice de l'allocation. Il est égal, par bénéficiaire de l'allocation, à 15% du montant annuel brut de l'allocation majoré de 40% au titre des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire à la charge du Fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (FCAATA), multiplié par le nombre d'années comprises entre l'âge mentionné ci-dessus et l'âge de 60 ans. Le montant de la contribution ne peut dépasser 4 millions d'euros par année civile pour chaque redevable ; il est plafonné à 2,5% de la masse totale des salaires payés au personnel pour la dernière année connue. L'Urssaf (ou la caisse de MSA) détermine le montant dû par l'entreprise, lui notifie les éléments de calcul et appelle le versement de la contribution. Sur cette question, on peut se reporter aux précisions figurant dans la Circulaire ACOSS n° 2005-114 du 3 août 2005.

§2 : L'accroissement des charges du FCAATA

Les comptes du *FCAATA* traduisent la poursuite de la montée en charge du dispositif à un rythme qui, même s'il décélère, reste encore fort en 2004. L'ensemble des charges du fonds a augmenté de 26% en 2004, alors qu'il avait augmenté de 59% en 2003 et doublé en 2002.

Ces charges devraient continuer à croître en 2005 et 2006, avec l'augmentation du nombre de bénéficiaires (voir graphique). La prévision, qui reste extrêmement délicate, intègre toutefois une diminution progressive du taux de croissance (21% en 2005 et 18% en 2006).

Parallèlement à l'évolution de ces dépenses, les recettes progresseraient de près de 370 millions d'euros entre 2003 et 2006, compte tenu essentiellement de l'augmentation de la dotation de la *CNAM AT-MP* qui passerait de 450 millions en 2003 à 700 millions en 2006, et dans une moindre mesure de la nouvelle contribution employeur à compter de 2005 (estimée à 135 millions en 2005 et 123 millions en 2006).

En conséquence, le résultat cumulé du fonds, qui était excédentaire en 2003 (+ 128 millions d'euros), deviendrait pour la première fois déficitaire en 2006 (- 96 millions). Le paiement des prestations 2006 n'est toutefois pas menacé, une ligne de trésorerie étant prévue au niveau des deux gestionnaires du fonds, la *CNAM AT-MP* et la Caisse des dépôts et consignations.

Chapitre 2

Les bénéficiaires et la procédure

Section 1

Le dispositif

Les indemnités délivrées par le *FCAATA* (*ACAATA*) s'adressent aux :

- salariés ou anciens salariés reconnus atteints, au titre du régime général, d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante,
- salariés ou anciens salariés d'établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante,

- salariés ou anciens salariés d'établissements de flocage et de *calorifugeage* à l'amiante,
- salariés ou anciens salariés d'établissements de construction et de réparation navales ayant exercé certains métiers,
- ouvriers dockers professionnels et personnels portuaires assurant la manutention dans certains ports pendant la période où y était manipulée l'amiante.

Il existe également des dispositifs complémentaires afin d'indemniser :

- les salariés agricoles : la loi de financement de la sécurité sociale pour 2003 prévoit que les caisses de mutualité sociale agricole attribuent et servent des

allocations des travailleurs de l'amiante aux personnes reconnues atteintes au titre du régime d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des salariés agricoles,

- les ouvriers de l'Etat relevant du ministère de la Défense : ouvriers de la Direction des chantiers navals - DCN (cf. décret 2001-1269 du 21 décembre 2001),
- les marins du commerce, de la pêche ou de la plaisance (cf. loi de finances pour 2002 et article 150 de la loi n° 2001-1275 du 28 décembre 2001).

Le nombre de bénéficiaires de l'ACAATA croît de façon élevée. Ainsi de moins de 3800 bénéficiaires en 1999, on a atteint près de 27 500 bénéficiaires fin 2004.

Allocataires du FCAATA

Année	Nombre d'allocataires	Variation
2000	3785	
2001	9152	+ 148 %
2002	16 681	+82 %
2003	22 516	+35 %
2004	27 409	+ 22 %

Section 2

Conditions à remplir pour indemnisation par le FCAATA

Pour les personnes atteintes d'une maladie provoquée par l'amiante : être âgées de 50 ans au moins.

Pour les autres salariés :

- avoir travaillé dans certains établissements ou ports précisément identifiés par une série d'arrêtés et pour les salariés des établissements de construction et réparation navales, avoir exercé un métier fixé par arrêté ministériel,
- et avoir atteint un âge, au moins égal à 50 ans, qui est déterminé en fonction de la durée de travail effectuée dans ces établissements ou ces ports (le tiers du nombre de jours de travail effectués dans un des établissements identifiés est déduit de 60 ans)

Dans tous les cas :

- avoir cessé toute activité professionnelle (en cas de démission, le salarié touche une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celui d'un départ en retraite),
- avoir renoncé au bénéfice de tout revenu de remplacement (ex : allocation chômage, indemnités journalières maladie...).

Toutefois, la législation permet désormais aux titulaires de certains avantages de demander l'ACAATA. Il pourra alors être servi une allocation différentielle en complément de la pension perçue, dans la limite du montant de l'ACAATA. Cette disposition s'applique aux bénéficiaires :

- d'une pension d'invalidité servie au titre d'un régime obligatoire (le demandeur doit opter pour cette formule de l'allocation différentielle ou renoncer à sa pension d'invalidité pour percevoir l'intégralité de l'ACAATA) ;

- d'un avantage de réversion servi au titre d'un régime obligatoire ;
- d'un avantage personnel de vieillesse acquis au titre d'un régime spécial.

Le bénéfice d'un avantage personnel de vieillesse (retraite) est incompatible avec l'attribution d'une allocation des travailleurs de l'amiante (sauf s'il s'agit d'une prestation servie par un régime spécial : mines, marins, agents des collectivités locales, agents de l'Etat, EDF-GDF, SNCF, RATP, etc.).

En revanche, l'allocation des travailleurs de l'amiante est intégralement cumulable avec une pension de réversion servie par un régime complémentaire, une rente accident du travail, une rente maladie professionnelle, ou quelle qu'en soit l'appellation une pension qui indemnise un accident du travail ou une maladie professionnelle liée à l'activité professionnelle.

Chapitre 3

La procédure

Section 1

Comment demander l'allocation des travailleurs de l'amiante ?

Le salarié doit adresser sa demande à la Caisse régionale d'assurance maladie (**CRAM**) ou, dans les départements d'outre-mer, à la Caisse générale de sécurité sociale (CGSS) déterminée en fonction de son lieu d'habitation.

La **CRAM** lui fait parvenir en retour un formulaire spécial de demande précisant la liste des documents justificatifs à fournir.

Lorsqu'elle est en possession du dossier complet de l'assuré, la caisse dispose d'un délai de deux mois pour se prononcer sur l'ouverture du droit à l'ACAATA. Si les conditions sont remplies, elle procède à une estimation du montant brut mensuel de l'allocation susceptible d'être servie.

Le demandeur est libre d'accepter ou non cette proposition. S'il l'accepte, il lui appartient de mettre fin aux éventuelles situations de cumul incompatibles avec le bénéfice de l'allocation. Le montant définitif de l'allocation est alors calculé par la caisse.

L'allocation prend effet au premier jour du mois civil suivant la date à laquelle l'ensemble des

conditions requises sont remplies ; cette date ne peut être antérieure au premier jour du mois civil suivant le dépôt de la demande.

L'intéressé doit - pour bénéficier de la cessation anticipée d'activité - démissionner de son emploi. Il a droit, dans les conditions habituelles, à un préavis ou à une indemnité compensatrice de préavis si celui-ci n'est pas travaillé.

L'employeur doit, en outre, lui verser une indemnité de cessation anticipée d'activité d'un montant égal à celui de l'indemnité de départ à la retraite prévue par le Code du travail ou, si elle est plus favorable, par la convention collective applicable dans l'entreprise.

Section 2

Quel est le montant de l'allocation ?

L'allocation des travailleurs de l'amiante est calculée en fonction de la moyenne actualisée des salaires mensuels bruts des 12 derniers mois d'activité salariée.

Cette allocation est égale à :

- 65% du salaire de référence dans la limite du plafond de la sécurité sociale ;
- 50% de ce salaire pour la fraction comprise entre une et deux fois ce plafond.

Le montant de l'allocation ne peut être inférieur au montant minimal de l'allocation spéciale du fonds national de l'emploi (AS-FNE), sans toutefois être supérieur à 85% du salaire de référence.

Le salaire de référence est calculé en faisant la moyenne des rémunérations perçues au cours des douze derniers mois d'activité salariée (salaire brut).

Montant minimum du montant brut est de 879,35 € par mois en 2007, dans la limite de 85 % du salaire de référence

L'allocation est versée mensuellement, à terme échu.

Le versement n'est pas interrompu par le départ du bénéficiaire hors du territoire français et l'installation de sa résidence à l'étranger.

Le versement de l'allocation des travailleurs de l'amiante cesse à la date d'effet du droit à taux plein d'une pension de vieillesse du régime général ou au décès du bénéficiaire.

Cette allocation est saisissable et non cessible.

Section 3

Le régime social et fiscal de l'allocation

Les titulaires de cette allocation et leur ayants droit bénéficient du droit aux prestations en nature des assurances maladie et maternité du régime auquel ils sont affiliés à la date du dépôt de leur demande.

Les cotisations d'assurance maladie, la *CSG* (contribution sociale généralisée) et la *CRDS* (contribution au remboursement de la dette sociale) sont précomptées sur le montant brut de l'allocation. Toutefois, ces contributions sociales et cotisations ne peuvent avoir pour effet de ramener le montant net de l'ACAATA en dessous d'un certain niveau :

- jusqu'au 30 juin 2002, montant brut mensuel du « SMIC 39 heures »,

- depuis le 1^{er} juillet 2002, application au minimum précédent du coefficient de revalorisation de la garantie mensuelle de rémunération, soit, lorsque le montant brut lui est supérieur, un montant net minimum de 1196 € au 1^{er} juillet 2004.

En synthèse : Trois cotisations ou contributions sont prélevées sur le montant de l'allocation : la cotisation maladie (1,7 %), la *CSG* (6,6 %) et la *CRDS* (0,5 %).

Il existe des conditions d'application du taux réduit de la *CSG*, voire d'exonération de la *CSG* et de la *CRDS*.

L'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, ainsi que les cotisations d'assurance volontaire à l'assurance vieillesse et les contributions aux régimes de retraite complémentaire, sont pris en charge par un fonds spécialement créé à cet effet.

L'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante est soumise à l'impôt sur le revenu.

Abréviations

ACOSS : Agence centrale des organismes de sécurité sociale

Arch. Mal. Prof. : Archives des maladies professionnelles (Masson)

Arr. : Arrêté

art. : Article

BO Educ. : Bulletin officiel du ministère de l'Education nationale

BO Justice : Bulletin officiel du ministère de la Justice

BO Santé publ. : Bulletin officiel du ministère de la Santé

BO Séc. Soc. : Bulletin officiel du ministère des Affaires sociales

BO Trav. : Bulletin officiel du ministère du Travail

BOEN : Bulletin officiel du ministère de l'Education nationale

Bull. civ. I : Bulletin civil des arrêts de la Cour de cassation, première chambre civile

Bull. civ. V : Bulletin des arrêts de la Cour de cassation, chambre sociale

Bull. civ. ass. plén. : Bulletin des arrêts de la Cour de cassation, assemblée plénière

Bull. crim. : Bulletin des arrêts de la Cour de cassation, chambre criminelle

Bull. jur. FNOSS : Bulletin juridique de la Fédération nationale des organismes de sécurité sociale

Bull. jur. UCANSS : Bulletin juridique de l'Union des caisses nationales de sécurité sociale

Bull. liaison délég. form. pro. : Bulletin de liaison de la délégation à la formation professionnelle

C. civ. : Code civil

C. communes : Code des communes

C. cons. : Code de la consommation

C. déont. : Code de déontologie

C. élect. : Code électoral

C. pén. : Code pénal

C. pr. pén. : Code de procédure pénale

C. rur. : Code rural

C. santé publ. : Code de la santé publique

C. trav. : Code du travail

C. trav. mar. : Code du travail maritime

C. urb. : Code de l'urbanisme

CA : (Arrêt de) Cour d'appel

CAA : Cour administrative d'appel

Cah. prud'h. : Cahiers prud'homaux

Cah. soc. barreau : Cahiers sociaux du barreau

Cass. 1er civ. : (Arrêt de) Cour de cassation, chambre civile

Cass. ass. plén. : (Arrêt de) Cour de cassation, assemblée plénière

Cass. ch. mixte : (Arrêt de) Cour de cassation, chambre mixte

Cass. ch. réunies : (Arrêt de) Cour de cassation, chambres réunies

Cass. crim. : (Arrêt de) Cour de cassation, chambre criminelle

Cass. soc. : (Arrêt de) Cour de cassation, chambre sociale

CCH : Code de la construction et de l'habitation

CE : Conseil d'Etat ou Communauté européenne

CECA : Communauté européenne du charbon et de l'acier

CEE : Communauté économique européenne

CEEA : Communauté européenne de l'énergie atomique

CHSCT : Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail

CIPR : Commission internationale de protection contre les radiations

Circ. DFP : Circulaire Délégation à la formation professionnelle

Circ. DH/PM : Circulaire Direction des hôpitaux/Personnels médicaux

Circ. DRT : Circulaire Direction des relations du travail

Circ. DSS/AT : Circulaire Direction de la sécurité sociale / Accident du travail

Circ. FP : Circulaire Formation professionnelle

Circ. min. : Circulaire ministérielle

Circ. min. Trav. : Circulaire du ministère du Travail

Circ. PAT : Circulaire Prévention Accident du travail (CNAMTS)

CJCE : Cour de Justice des communautés européennes

CNAM : Caisse nationale d'assurance maladie

CNAMTS : Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés

CNAVTS : Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés

CND : Cahiers de notes documentaires (INRS)

Comm. nat. technique : Commission nationale technique

Const. : Constitution

Conv. : Convention

Conv. EDH : Convention européenne des droits de l'Homme

CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie

CPI : Commission de première instance

CRASS : Commission régionale d'appel de sécurité sociale

CSS : Code de sécurité sociale

D. : Décret

D. 1996 : Dalloz, année 1996 (Recueil Dalloz Sirey)

DAGEMO : Direction des Affaires générales et de la modernisation (appartient au ministère du Travail)

Déc. Comm. CE : Décision communautaire de la commission (Communauté européenne)

Déc. Comm. CEE : Décision communautaire de la commission (Communauté économique européenne)

DH : Dalloz (recueil hebdomadaire de jurisprudence) (avant 1941)

DIGEC : Direction du gaz, de l'électricité et du charbon (dépend du ministère de l'Industrie)

Dir. Comm. CE : Directive communautaire de la commission (Communauté européenne)

Dir. Comm. CEE : Directive communautaire de la commission (Communauté économique européenne)

Dir. Cons. CE : Directive communautaire du conseil (Communauté économique)

Dir. Cons. CEE : Directive communautaire du conseil (Communauté économique européenne)

Doc. fr. : Documentation française

Dr. ouvrier : Droit ouvrier

Dr. soc. : Droit social

DRT : Direction des relations du travail

DSS : Direction de la Sécurité sociale

DSTE : Dossiers statistiques du travail et de l'emploi

Fasc. : Fascicule

Gaz. Pal. : Gazette du Palais

IGAS : Inspection générale des affaires sociales

IGH : Immeuble de grande hauteur

INRS : Institut national de recherche scientifique

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

INSERM : Institut national de la santé et de la recherche médicale

Instr. : Instruction

intermin. : Interministériel

J.-Cl. : Traité Juris-Classeur (collection de base)

JCP éd. CI : Juris-Classeur périodique, La semaine juridique (éd. commerce et industrie) (jusqu'en 1985)

JCP éd. E : Juris-Classeur périodique, La semaine juridique (édition entreprise)

JCP éd. : G Juris-Classeur périodique, La semaine juridique (édition générale)

JDI (Clunet) : Journal de droit international (Clunet)

JO : Journal officiel (édition lois et décrets)

JO AN CR : Journal officiel, débats parlementaires, Assemblée nationale

JO Sénat CR : Journal officiel, débats parlementaires, Sénat

JO Sénat Q. : Journal Officiel Sénat, questions-réponses

JOANQ : Journal officiel, Assemblée nationale, questions-réponses

JOCE : Journal officiel des communautés européennes

JONC : Journal officiel (numéro complémentaire)

jur. : Jurisprudence

L. : Loi

L. const. : Loi constitutionnelle

Légi soc. : Légi social

min. : ministériel

N.C.P. : Nouveau code pénal

NF : Norme française

NM : Notes de la mission (Micapcor Min Travail)

OIT : Organisation internationale du travail

OPPBTP : Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics

Ord. : Ordonnance

Rapp. AN : Rapport de l'Assemblée nationale

Rapp. CES : Rapports du conseil économique et social

Rapp. Sénat : Rapport du Sénat

Rec. : Recueil

Recomm. : Recommandation

Règl. Comm. CE : Règlement communautaire de la commission (Communauté européenne)

Règl. Comm. CEE : Règlement communautaire de la commission (Communauté économique européenne)

Règl. Cons. CE : Règlement communautaire du conseil (Communauté européenne)

Règl. Cons. CEE : Règlement communautaire de la commission (Communauté économique européenne)

Rép. min. : Réponse ministérielle

Rev. crit. DIP : Revue critique de droit international privé

Rev. sc. crim. : Revue de science criminelle et de droit pénal comparé

Rev. sociétés : Revue des sociétés (Revue Guyon)

RF aff. soc. : Revue française des affaires sociales

RJS : Revue de jurisprudence sociale

RPDS : Revue pratique de droit social

sect. cont. : section contentieux

Somm. SS : Sommaires de sécurité sociale

T. confl. : Tribunal des Conflits

T. corr. : Tribunal correctionnel

TA : Tribunal administratif

TS : Travail et sécurité (INRS)