

IRT -30 JUIN 2022 Colloque : l'obligation de sécurité de l'employeur

Je tiens tout d'abord à remercier l'Institut Régional du Travail d'Occitanie pour l'organisation de cette journée et également Mme la Présidente de l'Université Jean Jaurès qui garantit tout le soutien logistique de cette manifestation.

La DGT que je représente ici est très soucieuse de l'activité des Instituts du travail au bénéfice du soutien à la formation des représentants des organisations syndicales de salariés et nous encourageons toutes les initiatives visant à favoriser les rencontres de ce type entre le monde syndical et l'Université.

Le thème de notre rencontre d'aujourd'hui « l'obligation de sécurité de l'employeur et son évolution jurisprudentielle » est d'une actualité brûlante ; Il anime les débats dans toutes les sphères où le Droit du travail s'invite régulièrement :

- d'abord dans l'entreprise : les partenaires internes évoquent ce sujet à l'occasion de toute atteinte à l'intégrité physique des salariés, ou de son éventualité
- dans les tribunaux : qu'ils soient civils, sociaux ou pénaux, à l'occasion de ces trop nombreuses situations où le juge doit dire le Droit et le préciser lorsque c'est nécessaire,
- dans les espaces nationaux où s'élaborent les règles de Droit : la DGT, le Parlement,
- dans les instances internationales, européennes bien sûr avec tout le travail autour des directives mais aussi dans un cadre mondial.

En effet, la 110^e conférence internationale du Travail se tenait début juin de cette année sous l'égide de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

La séance plénière du 10 juin 2022, en présence d'un grand nombre d'Etats signataires des conventions internationales – dont la France bien sûr – a été le théâtre d'un évènement historique : il a été adopté une 5^e thématique venant s'ajouter aux 4 « grands principes et droits fondamentaux » qui avaient cours jusqu'à présent.

Ce 5^e grand principe adopté par l'OIT est le droit pour les travailleurs de disposer « d'un environnement de travail sain et salubre ».

Cette décision traduit la volonté des Etats signataires de consacrer la santé et la sécurité des travailleurs au même titre que les autres grands principes édictés dans la déclaration de l'OIT en 1998 qui sont :

- La liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective,
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire,
- l'abolition effective du travail des enfants
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Cette démarche n'est évidemment pas neutre et les Etats, y compris les non signataires des conventions de l'OIT, seront invités par le Bureau international du travail à donner un cadre légal à ce principe et veiller à ce que celui-ci soit respecté.

Nul doute que les effets de cette démarche de l'OIT ne soient pas sans influence sur le cours des décisions des tribunaux, le juge ayant toujours à cœur de s'inspirer des principes internationaux, même si ceux-ci n'ont qu'un effet relatif.

Quant au législateur interne il se doit d'appliquer avec scrupule les grands engagements internationaux.

Il doit être souligné que s'agissant de notre pays, la nécessité de donner aux travailleurs un environnement de travail sain et salubre trouve déjà un lit normatif fort structuré, il faut bien le dire. D'ailleurs les débats lors de la conférence internationale du travail ont souligné que la France appartient aux Etats dont le dispositif législatif et réglementaire est parmi les plus avancés.

Ce dispositif vient d'ailleurs de s'enrichir, avec la loi du 2 Août 2021 « Pour renforcer la prévention en santé au travail » d'un corpus de textes incorporés pour la plupart au sein du code du travail dont la finalité est précisément de garantir aux travailleurs de meilleures conditions de travail ainsi que de meilleures garanties pour le respect de leur santé au travail.

En effet, cette loi, dont les décrets d'application sont en partie parus à ce jour, est entrée en application depuis le 31 Mars 2022.

Il doit être souligné que cette loi procède d'un travail préalable d'une ampleur peu commune puisqu'avant que le texte ne soit voté au parlement, un rapport parlementaire avait déjà largement travaillé le sujet (le Rapport Le Cocq d'Août 2018) et, surtout, les partenaires sociaux ont été appelés à s'emparer de ce rapport afin d'envisager la signature d'un accord national.

Un constat d'échec est posé en Août 2019, les partenaires sociaux n'arrivant pas à se mettre d'accord notamment sur la question de la gouvernance des services de médecine du travail.

Par la suite, à la faveur de séances qui, paraît-il étaient assez épiques, nos partenaires sociaux ont réussi à signer un texte le 9 décembre 2020 : Medef et U2P d'un côté, CFDT, FO et CFE-CGC de l'autre.

Cet ANI a été dans un premier temps étendu puis retranscrit dans la loi du 2 Août 2021.

L'objectif premier de ce texte est de consacrer la prévention primaire comme axe central offrant aux travailleurs un contexte de travail respectant leur intégrité physique et morale.

Il comporte à cet égard des dispositions relatives :

-Au DUER : consécration de son caractère de document de référence dans l'espace et dans le temps pour identifier et évaluer les risques, avec pour l'employeur l'obligation d'en tirer de manière encore plus précise les conséquences en termes de programme d'amélioration des moyens de protection contre les risques de toute nature,

-A l'anticipation de la dégradation de l'état de santé du travailleur en augmentant ses chances de pouvoir prévenir une inaptitude au poste : à cet effet la loi définit des moments et des outils destinés à permettre au travailleur de bénéficier de dispositifs spécifiques : la visite de pré-reprise en cas d'arrêts de travail significatifs, le rendez-vous de liaison, le passeport de formation, la visite de mi-carrière, la visite de fin de carrière ou de fin d'exposition

-Au fonctionnement des services de médecine du travail qui deviennent des services de Prévention et de santé au travail. L'ambition est de moderniser ces services par exemple en ouvrant à la possibilité de téléconsultation mais aussi à mieux les associer au travail réel au plus près des travailleurs, en les rendant destinataires du document d'évaluation des risques rédigé par l'employeur.

La loi du 2 Août 2021 et ses décrets comportent bien d'autres aspects concourant au même objectif d'amélioration du cadre de travail mais le fil conducteur est bien de traduire l'aspiration des partenaires sociaux exprimée dans l'ANI du 9 décembre 2020 de satisfaire à ce besoin de sécurité au travail.

Les partenaires sociaux ont d'ailleurs rappelé dans le texte de l'accord que l'obligation de sécurité est bien identifiée comme attachée à la personne de l'employeur à l'égard de son salarié. Sur ce point cependant le législateur n'a pas fait évoluer l'article L.4121-1 du code du travail qui pose le principe de l'obligation de sécurité de l'employeur, obligation sur laquelle porteront nos échanges de la journée et il est important à ce stade de souligner le maintien de cet article du code dans son état antérieur alors même que l'ANI indique :

1.2.1.1/ LE RISQUE PROFESSIONNEL LIE A L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Dans un souci d'incitation à la prévention, il est important que les mesures mises en œuvre par l'entreprise soient réellement prises en compte. Pour ce faire, il est proposé que :

- *En droit français, le principe retenu est celui de la responsabilité de l'employeur en matière de santé au travail,*
- *Dans ce cadre, les employeurs sont incités par le présent accord à développer des actions de prévention.*
- *Pour rappel, la jurisprudence a admis qu'un employeur et ses délégués pouvaient être considérés comme ayant rempli leurs obligations s'ils ont mis en œuvre les actions de prévention.*

Il est donc important qu'à l'issue tant de l'exposé que nous fera ce matin M. Demontvallon que de la table ronde de cet après-midi entre nos « praticiens » nous puissions avoir une vision plus claire et peut être commune de l'étendue de l'obligation de sécurité en Droit du travail : obligation de moyens ou obligation de résultat ?

C'est en tout cas le souhait que je formule.

Paul GOSSARD
Directeur Régional-Adjoint
Chef du pôle Politique du Travail
DREETS OCCITANIE