

Et Voilà

Union syndicale
Solidaires

LE BULLETIN POUR LES ÉQUIPES SYNDICALES

SANTÉ AU TRAVAIL - CONDITIONS DE TRAVAIL

p. 2 Une loi pour renforcer la prévention en santé au travail ou invisibiliser les risques professionnels?

p. 4 Un médecin condamné pour agressions sexuelles

p. 5 En bref

p. 6 Jurisprudences

p. 9 Risques biologiques et Covid

Comme chacun et chacune a pu le constater, le bulletin Et Voilà Santé au travail et Conditions de travail n'est pas paru depuis de longs mois, depuis un an pour être plus précis. L'année qui vient de s'écouler n'en a pas pour autant été sans activité en ce qui concerne la santé au travail et les conditions de travail en particulier avec la crise sanitaire que nous subissons depuis l'apparition du covid et le premier confinement en mars 2020.

Le renouvellement de l'équipe d'animation de la commission Santé et Conditions de travail, côté secrétariat national, a mis du temps à se mettre en place du fait de la multiplication des activités prises en charge au sein du secrétariat. Heureusement, les activités de la commission, qui s'est réunie régulièrement, ne se sont pas interrompues grâce aux travaux d'un certain nombre de militant·es qui ont poursuivi les travaux engagés même si l'information par le journal a de fait manqué dans la période.

La commission de septembre a décidé de relancer le bulletin en prenant en compte ses difficultés d'élaboration. Ainsi, une réflexion autour du contenu du bulletin a permis de dégager plusieurs décisions sur les conditions de publication du bulletin Et Voilà. La commission souhaite pouvoir publier un bulletin au moins une fois par trimestre. Dans chaque numéro, le nombre de pages ne sera plus fixe (dans la limite des 12 pages prévues jusqu'à présent) et toutes les rubriques précédentes ne seront pas reprises systématiquement dans chaque numéro. Cela dépendra de l'actualité, bien sûr, et de la disponibilité des contributrices et contributeurs. La Une sera consacrée à un édito d'actualité. On abandonne pour le moment l'illustration de Une qui pouvait demander du temps en recherche et réalisation.

Il était donc important que l'édito de ce numéro se consacre à sa propre actualité, celle de la relance du bulletin. Vous retrouverez dans le sommaire les articles qui seront développés. N'hésitez pas à faire remonter vos observations et des propositions de thématiques que vous voudriez voir traitées dans les prochains bulletins.

UNE LOI POUR RENFORCER LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL OU INVISIBILISER LES RISQUES PROFESSIONNELS ?

À l'origine de la loi du 2 août 2021 censée renforcer la prévention en santé au travail il y a le rapport Lecocq, Dupuis, Forest¹ intitulé « Santé au travail, vers un système simplifié pour une prévention renforcée » rendu fin août 2018 qui a suscité de très nombreux commentaires (se reporter au Bulletin Et Voilà n°63 de février 2019).

Les négociations qui s'en sont suivies ont connu quelques vicissitudes qui ont débouché sur un accord signé le 9 décembre par toutes les parties à l'exception de la CGT.

Une partie de cet accord a trouvé une déclinaison dans la loi via la proposition de loi déposée par plusieurs député·es dont Charlotte Lecocq le 23 décembre 2020. Après discussion au parlement, la loi a été adoptée le 23 juillet 2021 et publiée au journal officiel le 2 août 2021.

Pour l'essentiel la loi entre en vigueur le 31 mars 2022 mais plusieurs décrets d'application doivent encore être publiés.

UNE RÉFORME DE PLUS

La santé au travail n'en finit plus d'être réformée non pas pour assurer une meilleure protection de la santé des salarié·es au travail mais pour l'adapter à la pénurie de médecins du travail et alléger les obligations des employeurs. Depuis 2002, année où les services médicaux du travail sont devenus des services de santé au travail (pluridisciplinaires), la loi de 2011 a redéfini les missions et modifié l'organisation des services de santé au travail, revu la compétence de l'équipe pluridisciplinaire dont celui des infirmier·ères en santé au travail, espacé les visites médicales [...] puis les lois Rebsamen (2015) et El Khomri (2016) ont modifié en profondeur les conditions de la surveillance médicale des salarié·es ainsi que le dispositif d'inaptitude.

La baisse de la démographie des médecins du

travail est une réalité bien documentée depuis plusieurs années. De nombreux rapports ont alerté et proposé des pistes pour améliorer le recrutement de ces professionnels, mais elles n'ont jamais été prises en compte par les pouvoirs publics. Selon le Conseil national de l'ordre des médecins, le nombre de médecins du travail est passé de 4000 équivalent temps plein en 2015 à 3561 en 2021.

Les seules réponses apportées par les pouvoirs publics ont été d'ouvrir la pratique à des non spécialistes (collaborateurs médecins, internes en médecine du travail et demain les médecins généralistes) et d'allonger la fréquence des surveillances médicales.

Non seulement les médecins sont de moins en moins nombreux dans les services mais de plus, du fait de cette réforme, leurs missions s'éloignent de la prévention primaire.

UNE RÉPONSE LÉGISLATIVE INADAPTÉE

Dans un contexte de restructurations et de réorganisations permanentes, de recul de l'âge de départ à la retraite, d'allongement de la durée du travail, de la pénibilité persistante de certains métiers, les atteintes à la santé se multiplient (TMS, risques organisationnels et cancers professionnels...). Or cette loi conduit à invisibiliser les conditions de travail comme facteurs de risques professionnels et à centrer l'action essentiellement sur les individus.

Alors que les services de santé au travail et les médecins du travail **avaient pour mission exclusive** d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, cette mission ne devient plus que principale. Ce changement de termes n'a rien d'anodin, il réoriente l'activité des services et médecins dans deux directions : l'aide aux employeurs dans la gestion des risques d'une part et l'accompagnement individuel des salarié·e-s d'autre part.

1. Charlotte Lecocq est députée LREM, Bruno Dupuis est ancien haut fonctionnaire au ministère du travail, consultant senior en management, Henri Forest est médecin du travail et ancien secrétaire confédéral de la CFDT.

L'AIDE AUX ENTREPRISES

Les services de santé au travail renommés services de prévention de santé au travail (SPST) vont devoir accompagner les employeurs dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels (Document unique) et dans « l'analyse de l'impact [...] de changements organisationnels importants dans l'entreprise ». Cette extension de mission donne plus de pouvoir aux employeurs pour orienter l'action des professionnels de santé au travail en les détournant de leur activité en milieu de travail où ils et elles peuvent analyser concrètement les conditions et l'environnement de travail des salarié-e-s et mettre en cause une organisation du travail pathogène.

De plus la loi prévoit un « rendez-vous de liaison » entre le salarié et son employeur en cas d'un long arrêt de travail. Ce rendez-vous à l'initiative du salarié ou de l'employeur, peut être l'occasion pour ce dernier d'exercer des pressions sur des salarié-es fragilisés-es, ce qui est inacceptable.

L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

Les missions des SPST vont également être ré-orientées du côté de la santé publique en leur demandant de participer à « des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive... ». Et bientôt les médecins du travail pourront prescrire des arrêts de travail, des soins et des médicaments (expérimentations à venir).

Pour pallier la pénurie de médecins du travail, les SPST pourront faire appel à des médecins généralistes pour assurer le suivi médical de salarié-e-s. Or ils et elles méconnaissent les effets du travail sur la santé, n'auront pas accès à l'entreprise, ni aux postes de travail et donc à l'activité réelle. En conséquence leur intervention risque de se révéler inutile pour éviter la survenue de pathologies en lien avec le travail.

La loi prévoit par ailleurs la création de cellules dédiées à la prévention de la désinsertion professionnelle au sein des SPST. Or ce dispositif conduit à une prise en charge individuelle sans interroger l'origine professionnelle des atteintes à la santé des salarié-e-s et donc sans agir sur celle-ci. Avec ces cellules, la dimension collective d'amélioration des conditions de travail disparaît. Cette prise en charge individuelle et trop tardive, ne va rien changer à la situation de salarié-e-s victimes d'accidents, d'intoxications qui risquent fortement d'être déclarées inaptes à leur poste, voire exclues de l'emploi et placées en invalidité.

Pour Solidaires, la prévention primaire — quelle que soit la nature du risque — est une action qui doit être organisée au quotidien dans le cadre d'une approche globale des situations de travail, de l'analyse de l'ensemble des risques avec des professionnels aux disciplines différentes. Ce n'est pas la création de cellules spécifiques qui vont améliorer la prise en charge de ces questions. Il suffit que les services de santé au

travail soient véritablement pluridisciplinaires, qu'ils puissent faire appel à d'autres spécialistes en cas de besoin et disposent de moyens suffisants pour alerter, proposer des aménagements de poste, réduire les expositions, etc.

Enfin deux dispositions figurant dans la loi sont particulièrement préoccupantes :

→ *Le partage d'informations entre l'assurance maladie et les SPST*

Il va concerner les arrêts de travail potentiellement liés à un risque de désinsertion professionnelle.

Même si ce partage d'information devra être autorisé par les intéressé.e.s, le risque existe qu'il ne soit utilisé que pour réduire la longueur de ces arrêts et diminuer le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

→ *Le partage des dossiers médicaux*

Le médecin du travail pourra accéder au dossier médical partagé du/de la salarié-e avec son accord (mais aura-t-il ou elle vraiment le choix de refuser ?) et réciproquement le médecin traitant pourra accéder à son dossier médical en santé au travail, toujours avec son accord. Autant il nous paraît nécessaire que les médecins du travail puissent avoir accès au dossier médical partagé pour y déposer des données comme les expositions professionnelles autant l'inverse nous paraît dangereux car pouvant déboucher sur des formes de discrimination à l'embauche ou au maintien sur un poste de travail.

Cette réforme détourne la médecine du travail de la prévention centrée sur les risques au travail. Elle répond aux attentes des employeurs gestionnaires et financeurs de ces services qui n'aspirent qu'à encadrer étroitement l'action du médecin et de toute l'équipe du service. La médecine du travail reste la parente pauvre du système de santé publique jamais intégrée dans une perspective globale de politique de santé.

UN MÉDECIN CONDAMNÉ POUR AGRESSIONS SEXUELLES

L'ARBRE QUI CACHE LA FORÊT

Le 20 octobre 2020, le tribunal correctionnel de Tours condamne un médecin du travail d'Orange à un an de prison avec sursis pour agressions sexuelles et harcèlement sexuel dans l'exercice de sa fonction. Il avait été quelques mois auparavant sanctionné par le Conseil de l'Ordre pour les agressions, puis licencié pour harcèlement sexuel.

Des faits...

Dès 2013, des salariées titulaires, mais surtout de jeunes alternantes de centres d'appel commerciaux, avaient été choquées de leur visite d'embauche, premier contact avec la médecine du travail pour la plupart d'entre elles, et s'en étaient ouvertes à des militant·es de SUD. Suite aux alertes pour danger grave et imminent à la Direction, à l'Inspection du travail et aux enquêtes par deux CHSCT, la réaction de la Direction — dont le DRH avait accusé nos militant·es de salir la réputation du médecin — s'est avérée insignifiante : un entretien de pseudocadrage avec le médecin incriminé et l'engagement de ne pas continuer les mêmes pratiques. Alors même que des faits similaires avaient déjà été découverts lors de son précédent poste dans le Nord !

... Répétés !

Lorsqu'à nouveau, en 2018, des salariées se plaignent d'attouchements sur les seins lors des visites de santé au travail, nos militant·es se réattèlent à la tâche. La détermination d'une récente victime, salariée plus ancienne et ex-adhérente d'un autre syndicat épaulée par nos militant·es, sera capitale. Les militant·es SUD ont, dans la durée, conseillé et accompagné le combat des plaignantes, que ce soit dans les rencontres avec l'Inspection du Travail, dans le soutien à leur plainte au Conseil de l'Ordre et à leur plainte pénale consécutive à la poursuite par le procureur. L'interpellation de la Direction durant la période 2018 et 2019 trouve un écho moins complaisant qu'en 2013-2014... sans action concrète cependant !

Un sexisme systémique !

Ce même DRH (qui sévit maintenant à la Direction Générale) déclarait à l'époque, devant Mme Égalité Pro d'Orange Groupe, qu'il trouvait « démesurés les budgets spécifiques de promotion des femmes, et n'en a utilisé

aucun. » Une illustration du continuum entre sexisme ordinaire et violences sexuelles, le premier jetant un voile pudique sur les secondes, dans une solidarité masculine des dominants.

La direction réagit, enfin !

En septembre 2019, l'une des trois infirmières de l'équipe chapeauté par le médecin s'est plainte des agissements de ce dernier. Ce n'est qu'à ce moment-là qu'Orange s'est saisie de l'occasion pour se débarrasser d'un problème de plus en plus gênant et a décidé de licencier ce médecin. Enfin la direction passe à l'action : déclenchement d'une enquête par un cabinet externe présenté comme indépendant, rapport rendu fin octobre 2019, recueil d'avis du CSE de la Direction Grand Ouest mi-novembre 2019 qui rend un avis unanime pour le licenciement. Pas de références aux visites médicales, pour éviter une invalidation du licenciement, car l'employeur n'est pas légitime à apprécier la pratique médicale. Cela relève du Conseil de l'Ordre et du Médecin Inspecteur du travail saisi par l'Inspection du Travail. Le rapport de celui-ci a permis les poursuites pénales des plaintes des victimes. Octobre 2020 : négociation du nouvel accord Égalité professionnelle femme-homme, Orange propose... de baisser ses objectifs de recrutement de femmes, faute d'avoir su atteindre ceux définis en 2018 ! On aimerait que ce soit pareil pour les objectifs des salarié·es. Puisque chez Orange on communique qu'on n'est pas sexiste, cela devrait suffire, non ? Là aussi, les équipes militantes de SUD continuent à veiller au grain et se réjouissent de l'intersyndicale qui se met en place après 4 rounds de négos devant une direction enfermée dans ses certitudes.

Recourir au pompier pyromane

Faisant fi des alertes de 2013, c'est à ce médecin que la direction d'un établissement confie, en janvier 2019, la sensibilisation de ses managers aux Risques Psycho-Sociaux, et... au harcèlement moral ou sexuel ! Une sensibilisation si efficace que personne, dans cet établissement, ne fait le lien entre les agissements d'un responsable et la définition du harcèlement sexuel. Or, celui-ci réitère, en particulier aux femmes de son équipe, ses allusions à « la taille de son engin » et autres allusions sexuelles ! L'une d'elles alerte sur le fait qu'il lui a proposé de l'accompagner aux toilettes pour vérifier...

Une formation maison HVT peu efficace

... « Parole contre parole » conclut le président du CHSCT, formé par Orange sur les questions de HVT. Quant au sobriquet « petites filles », dont sont affublés les hommes de l'équipe s'étant plaints du climat du service (pour cette raison ou d'autres), il estime que qualifier ces propos « dépend du contexte » et ne fait pas le lien avec la définition d'agissements sexistes.

Sanctions

Après l'avoir affecté immédiatement sur un autre poste (un bon point), l'établissement inflige, en catimini, un avertissement au responsable si fier de son « engin ». Ce sera cependant 3 mois d'exclusion, pour le collègue et compagnon d'une des victimes : 3 jours après la tentative de suicide de sa compagne sur le site, il pète les plombs et effraie ses collègues. De l'enterrement d'un rapport accablant du cabinet HVT pourtant choisi par les directions jusqu'à la CCP nationale, c'est une continuité dans le camouflement et le retournement des victimes en coupables.

Des formations contre le sexisme... sexistes

« Sobriété dans les tenues et les propos », attention au risque d'être taxée de « coincée » ou « de harpie » quand une femme répond à un propos sexiste : elle doit veiller à ses réponses. En formation sur les enquêtes internes de violences sexistes et sexuelles, il est conseillé aux DRH et RRH d'utiliser certains éléments de langage, comme « comportements inappropriés », en lieu et place des qualificatifs de harcèlement sexuel ou agression sexuelle, ou propos à connotations sexuelles, attouchements, semant la confusion dans l'esprit des auteurs, et réitérant, sur les victimes, une violence par les mots. Les organisations syndicales se sont émues en négo Egalité Pro, de ces messages contre-productifs.

Une violence institutionnelle

SUDPTT, confronté à 4 situations de violences sexuelles au sein d'Orange en 2021, a dénoncé publiquement cette violence des mots, l'inaction ou le semblant d'action des employeurs. Il n'était pas le seul syndicat de Solidaires à témoigner le 20 octobre 2021, lors du rassemblement à l'initiative de Solidaires RATP, en soutien à une victime assignant la RATP aux Prud'hommes.

En bref

Les Directe deviennent des Dreetts

Les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreetts) ont regroupé au 1^{er} avril 2021 les missions exercées par les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Direcctes) et les services déconcentrés de la cohésion sociale.

Au niveau départemental les unités départementales de ces 2 directions sont réunies pour former des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) et des directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DEETS-PP) dans les départements les moins peuplés.

Décret du 9 décembre 2020

Repérage amiante avant travaux

La direction générale du travail a publié le 16 juin 2021 un document questions-réponses sur l'analyse des matériaux et des produits susceptibles de contenir de l'amiante. Des réponses qui pourront être utiles aux équipes syndicales.

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr_amiante_analyse_materiaux_et_produits_16062021.pdf

Visite médicale avant le départ en retraite: le décret enfin publié!

La loi du 29 mars 2018 (ratifiant 6 ordonnances Macron) avait entre autres entériné la création d'une visite médicale de fin de carrière pour les salariés ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé au moment de leur départ en retraite ou au cours de leur carrière (article L 4624-2-1 du Code du travail).

Le bénéficiaire d'un suivi médical renforcé concerne le travailleur :

– « affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail » (article L. 4624-2 du Code du travail).

– qui a bénéficié d'un suivi médical spécifique au titre de son exposition à un ou plusieurs risques mentionnés au I de l'article R 4624-23, c'est-à-dire les expositions à l'amiante, au plomb, aux substances CMR1, aux agents biologiques des classes 3 et 4, rayonnements ionisants, au risque hyperbare et au risque de chute de hauteur (montage et démontage des échafaudages).

C'est à l'employeur d'informer le service de santé au travail du départ à la retraite du salarié et d'aviser ce dernier de sa démarche. Cependant le salarié qui estime remplir les conditions de cette visite médicale et qui n'a pas reçu d'information de son employeur peut

demander à en bénéficier un mois avant son départ. Après avoir vérifié que le salarié remplit les conditions, le service de santé au travail organise la visite. À partir des informations contenues dans le dossier médical en santé au travail, des déclarations du salarié et de ses employeurs successifs, le médecin du travail établit un état des lieux des expositions du salarié aux facteurs de risques professionnels (mentionnés à l'article L4161-1). Ce document est remis à l'intéressé. Le médecin du travail a la possibilité, s'il constate une exposition à certains risques dangereux, notamment chimiques, de mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant. Le texte est applicable aux salarié-es dont la mise à la retraite intervient à compter du 1^{er} octobre 2021
Décret 2021-1065 du 9 août 2021. Articles R 4624-28-1 ; R 4624-28-2 et R 4624-28-3

Tous est bon pour réduire les cotisations sociales y compris l'activité sportive en entreprise!

« Afin de favoriser le développement du sport en entreprise, les avantages que représentent pour ses salariés la mise à disposition par l'employeur d'équipements sportifs à usage collectif et le financement de prestations sportives à destination de l'ensemble de ses salariés, seront accordées » (un décret en fixera les conditions). Cette disposition est sans doute à rapprocher des intentions du gouvernement qui dans son

document d'orientation du 13 juin 2020 pour lancer les négociations sur la santé au travail écrivait : « le développement du sport constitue un levier pour les entreprises et leurs salariés, pour favoriser la santé et la qualité de vie au travail. Dans ce cadre, la question de la promotion du sport en entreprise mérite d'être examinée ». Voilà qui est fait!

Article 18 de la LFSS 2021 décret du 28 mai 2021

Qualité de l'air intérieur : une baisse des valeurs limites

Les valeurs limites d'exposition aux poussières dites « sans effet spécifique » (PSES) sont abaissées de 30 % au 1^{er} janvier 2022. Cela concerne les locaux à pollution spécifique prévus à l'article R 4222-10 du Code du travail et notamment les salarié-es qui travaillent dans les transports ferroviaires souterrains (métros et trains). Une commission est chargée de recenser les moyens techniques à mettre en place par les employeurs pour assurer le respect des VLEP et réévaluer ces valeurs d'ici un an.

Décret 2021-1763 du 23 décembre 2021

Registre des accidents bénins : suppression de l'avis des CARSAT

Cet avis est remplacé par une déclaration de l'employeur attestant le respect des conditions fixées par décret.

Décret 2021-526 du 29 avril 2021

Jurisprudences

FAUTE INEXCUSABLE ET ÉVALUATION DES RISQUES

Un salarié gardien d'une déchetterie est renversé par un tractopelle alors qu'il se déplaçait sur le site, l'accident est pris en charge au titre de la législation professionnelle. La victime demande en la reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité. La cour d'appel a rejeté sa demande en estimant que la présence d'un tractopelle sur le site était habituelle et inhérente à l'activité quotidienne de la déchetterie et qu'il n'y avait pas de danger particulier. La cour de cassation a invalidé ce jugement considérant les motifs de la cour d'appel insuffisants à écarter la conscience du danger alors que par ailleurs elle a constaté des manquements de la part de l'employeur : absence de document unique d'évaluation des risques, absence de dispositif de sécurité suffisant dans les voies de circulation et les dégagements destinés aux piétons.

Cass.civ., 12 mars 2020, n°19-10421

ORDRE DU JOUR DU CSE : L'EMPLOYEUR DOIT RETRANSCRIRE FIDÈLEMENT LES QUESTIONS DES ÉLU-ES

Dans cette affaire les membres du CSE ont exprimé leur désaccord sur les modalités de choix des questions à inscrire à l'ordre du jour dès la première réunion du CSE d'établissement: les membres du CSE demandaient la transcription intégrale des questions formulées avec l'identité de l'organisation syndicale qui la portait. L'employeur s'y opposait en faisant valoir qu'il lui revenait d'établir l'ordre du jour conjointement avec le secrétaire du CSE conformément au RI en excluant donc toute automacité de l'inscription des questions. La Cour d'appel a donné raison au CSE en jugeant que les questions adressées par les membres du CSE au secrétaire dans le délai de 14 jours avant la réunion doivent être retranscrites fidèlement sans aucune reformulation sauf si elles relèvent des attributions de la commission en santé, sécurité et conditions de travail.
CA Rennes, 19 novembre 2021, n°21/01236

MALADIE PROFESSIONNELLE ET HARCÈLEMENT MORAL

A la suite de conditions de travail particulièrement difficiles (surcharge de travail, rotation des effectifs, autoritarisme, pressions ...) une salariée fait une dépression réactionnelle et porte plainte contre son employeur et deux de ses supérieurs hiérarchiques pour harcèlement moral. Elle a déclaré sa maladie comme étant d'origine professionnelle. Après un avis favorable du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, la caisse primaire d'assurance maladie a décidé de la prendre en charge au titre de la législation professionnelle. Les responsables poursuivis pour harcèlement moral ayant été relaxés, l'employeur a saisi la caisse de sécurité sociale d'un recours en inopposabilité de la prise en charge de la maladie estimant que celle-ci ne peut pas être reconnue puisque le harcèlement moral n'a pas été retenu. La Cour de cassation a rejeté cette demande considérant qu'il avait été établi que la maladie de l'intéressée avait été essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime.

Cass. 2^e civ., 9 septembre 2021, 20-17.054

Deux jugements intéressants sur la reconnaissance d'accidents imputables au travail

L'AGRESSION VERBALE D'UN MEMBRE DU CHSCT RECONNUE COMME ACCIDENT DU TRAVAIL

Lors d'une réunion du CHSCT le président s'adresse à un représentant du personnel en lui disant « qu'il emmerdait le fonctionnement du CHSCT ». Très perturbé par ces propos l'intéressé a consulté son médecin qui a diagnostiqué une « anxiété en relation avec le travail » et a demandé à son employeur d'établir une déclaration d'accident du travail. Après enquête la caisse primaire d'assurance maladie a refusé de reconnaître l'accident comme étant lié au travail. La cour d'appel a suivi la CPAM considérant que les éléments du dossier ne permettent pas d'objectiver un événement soudain caractérisant un fait accidentel : les constatations médicales ne permettent pas de caractériser une lésion d'origine accidentelle ; la lésion constatée par le médecin ne peut procéder d'un événement unique et soudain, mais seulement de la répétition de plusieurs événements ; que son état émotionnel était connu... La cour de cassation en a jugé autrement en s'appuyant sur les faits et la définition de l'accident du travail. Les juges ont estimé que constitue un accident du travail l'apparition de troubles psychologiques présentés par un salarié qui sont la conséquence d'un choc émotionnel provoqué par une agression verbale soudaine sur le lieu de travail. Les juges ont également affirmé que même si la lésion n'apparaît qu'au terme d'une évolution due à son origine, cela n'exclut pas son caractère d'accident du travail dès lors que les circonstances qui l'ont produite ont une date certaine.

Cass.civ., 4 avril 2019, n°18-14915

UN EMPORTEMENT VIOLENT RECONNU COMME ACCIDENT DE SERVICE

Dans cette affaire un enseignant après avoir reçu un coup de téléphone est sorti brusquement de son bureau très énervé, puis a éprouvé beaucoup de difficultés à se calmer. Le certificat médical de son médecin traitant daté du même jour fait état d'un « burn out professionnel ». L'intéressé a demandé la reconnaissance de l'imputabilité au service de cet incident. La commission de réforme a rendu un avis défavorable, avis suivi par le directeur académique qui a refusé de reconnaître le lien avec le service. En revanche le tribunal administratif comme la cour d'appel ont annulé la décision de l'administration. La cour d'appel a rappelé qu'un événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci, est un accident de service. L'analyse des pièces du dossier a conduit la cour d'appel à considérer que les arguments invoqués par l'administration (personnalité de l'intéressé qui se serait imposé des objectifs difficilement atteignables, placé à plusieurs reprises en congé ordinaire de maladie) ne sauraient caractériser une faute personnelle de l'agent, ni une circonstance particulière de nature à détacher l'accident du service, l'intéressé ne souffrait d'aucune pathologie de type dépressive avant l'incident. Ce jugement prononcé pour un accident survenu avant la nouvelle réglementation de 2017 relative aux accidents de service dans la fonction publique est d'autant plus intéressant que désormais la présomption d'imputabilité d'un accident survenu sur le temps et le lieu de travail est acquise pour les fonctionnaires.

Cour d'appel administrative de Nancy 11 juin 2020, n°18NC02097

HARCÈLEMENT SEXUEL ET PROPOS CRÉANT UNE SITUATION OFFENSANTE

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. (Article 222-33 du code pénal). Dans cette affaire le médecin de prévention a déclaré une employée inapte au travail pour une durée d'un mois en raison d'une situation de harcèlement en précisant que la reprise ne pourrait être effective qu'à la condition d'une mobilité d'un des deux agents. L'agente a alors déposé plainte à l'encontre de son collègue pour harcèlement sexuel.

Or pour celui-ci les propos adressés par messagerie qui « louaient sa beauté et ses compétences étaient intellectuellement et physiquement valorisants et dépourvus de tout caractère blessant, insultant ou injurieux (...) ». Mais la Cour d'appel comme la Cour de cassation en ont jugé autrement en s'appuyant sur le contenu des propos écrits où le prévenu exprime de façon répétée son désir explicite d'avoir une relation de d'ordre sexuel en dépit des refus réitérés de la victime et sur la déclaration du médecin de prévention. Les juges en ont conclu que l'intéressé avait créé une situation offensante génératrice d'une incapacité de travail et qu'en aucun cas le contexte ne pouvait être qualifié de familiarité ou de plaisanterie.

Cass.crim., 18 novembre 2020, n°19-81790

HARCÈLEMENT MORAL ET CHARGE DE TRAVAIL

Dans cette affaire, un salarié a fait l'objet de plusieurs arrêts de travail, à la suite desquels le médecin du travail l'a déclaré apte mais avec des réserves « éviter au maximum le port de charges lourdes » pour finalement émettre des restrictions « sans port de charges lourdes de plus de 25 kg manuellement ». Le salarié, finalement licencié pour faute grave, estime avoir été victime de discrimination et de harcèlement moral et réclame en justice des indemnités. Les juges ont donné raison au salarié considérant que « la société a confié au salarié de manière habituelle, au mépris des prescriptions du médecin du travail, des tâches dépassant ses capacités physiques eu égard à son état de santé et mis ainsi en péril l'état de santé de son salarié ». La cour de cassation a par ailleurs confirmé le raisonnement de la cour d'appel qui a fait ressortir l'existence d'éléments laissant supposer un harcèlement moral et l'absence de démonstration par l'employeur que les agissements invoqués et que ses décisions étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Cass.soc., 4 novembre 2020, n°19-11626

FAUTE INEXCUSABLE ET AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Lors de la manutention d'une palette, la salariée a ressenti une immense douleur sur le côté gauche. A la suite de cet accident du travail l'intéressée demande la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité (article L. 452-1 du code de la sécurité sociale) dans la survenue de cet accident. La cour d'appel a jugé que la salariée n'établissait pas que l'employeur avait « parfaitement connaissance » du risque encouru lors de manutentions lourdes et qu'il n'avait pas respecté les préconisations du médecin du travail ». La cour de cassation a cassé ce jugement considérant que l'avis du médecin du travail qui comportait des réserves médicales contre le port de charges, l'effort de manutention de charge de 5 kilogrammes comme la conduite du chariot élévateur et l'utilisation du gerbeur étaient contre-indiqués. En conclusion l'employeur qui n'a pas contesté l'avis du médecin du travail qui comportait de sérieuses restrictions aurait dû avoir conscience du danger particulier auquel était exposée la victime.

Cass.civ., 28 mai 2020, n°19-15172

Risques Biologiques et Covid : l'état amoindrit la protection des salariées

Par une directive du 3 juin 2020 (n° 2020/739), la Commission européenne est venue modifier l'annexe III de la directive 2000/54/CE en inscrivant le SARS-CoV-2 sur la liste des agents biologiques connus pour provoquer des maladies infectieuses chez l'homme dans le groupe de risque n° 3. Le classement de ce nouvel agent biologique dans le groupe 3 implique des mesures strictes d'évaluation des risques, de prévention de la contamination et de suivi médical. La commission a considéré que « la flambée de COVID-19, une nouvelle maladie à coronavirus, a touché tous les États membres depuis le début de l'année 2020. Elle est source de perturbations majeures pour tous les secteurs et services et a des effets directs sur la santé et la sécurité de tous les travailleurs dans l'ensemble de l'Union ».

La directive aurait dû être transposée dans le droit français avant le 24 novembre 2020 « compte tenu de la gravité de la pandémie mondiale de COVID-19 et du fait que chaque travailleur a droit à un environnement de travail sain, sûr et adapté, conformément au principe 10 du socle européen des droits sociaux ». Plutôt que de mettre en œuvre rapidement la directive pour assurer un meilleur niveau de protection des travailleur-e-s, le gouvernement français a publié, un après, un décret qui amoindrit considérablement la portée de la directive européenne.

C'est un recul majeur en terme de prévention dans la lutte contre la pandémie

En effet, le décret n° 2021-951 du 16 juillet 2021 remet en cause la protection des salarié-es en instaurant deux réglementations selon la nature de l'activité professionnelle. L'une pour les activités qui exposent les salarié-es à des risques biologiques, l'autre pour les entreprises dont « l'activité habituelle ne relève pas des dispositions du code du travail relatives à la prévention des risques biologiques et qui concernent les salarié-es exposé-es au SARS-CoV-2 du fait de la pandémie ».

Dans le détail, ce décret exonère très largement les employeurs de la mise en œuvre des dispositions obligatoires du code du travail en matière de prévention des risques biologiques.

Alors que le non-respect des mesures de prévention spécifiques sur le risque biologique peut entraîner une amende maximale de 10 000 € par salarié concerné et d'une peine de prison en cas de récidive, le décret ne prévoit qu'une éventuelle contravention sur le document unique d'évaluation des risques dont la sanction maximale est une amende de 1500 € quel que soit le nombre de salariés concernés.

Par ailleurs, ce décret ôte aux agents de l'inspection

du travail le pouvoir de saisir le juge des référés en cas de risques sérieux liés à des expositions au SARS-CoV-2.

Action collective en justice

Les organisations syndicales CGT et Solidaires, ainsi que l'association Henri PEZERAT ont décidé de réagir ensemble face à cette nouvelle atteinte aux droits des travailleurs. Les trois organisations ont déposé, un recours en annulation du décret et enjoindre la ministre du travail de transposer la directive de la commission européenne notamment pour son article 3 qui mentionne que le texte s'applique « à toutes les activités dans lesquelles les travailleurs, du fait de leur activité professionnelle, sont exposés ou risquent d'être exposés au virus du SARS-CoV-2 ».

Le recours vise en particulier l'article 2 du décret qui ne prévoit pas :

- de dispositions particulières relatives à l'identification et à l'évaluation des risques biologiques au sens de l'article 3 de la directive ;
- une information à fournir aux autorités compétentes en adéquation avec les objectifs fixés aux articles 3, 4 et 7 ;
- une liste des travailleurs exposés pour toutes les activités susceptibles de présenter un risque d'exposition au SARS-CoV-2 en adéquation avec l'article 11 ;
- de dispositions aux fins d'assurer une surveillance médicale adéquate des travailleurs en adéquation avec l'article 14.

L'action a été menée à la fois sur le fond et en référé compte tenu du caractère d'urgence de la transposition de la directive. A l'audience du 13 octobre 2020, les représentants du Ministère du Travail, craignant sans doute une suspension totale du décret, ont indiqué, à la surprise générale, que les chapitres 1, 2 et 3 soit les articles R.4421-1 à R.4423-4 du code du travail continuaient à s'appliquer directement, bien que cela ne soit pas indiqué dans le décret attaqué.

Dans son ordonnance du 27 octobre 2021, le juge a retenu les arguments avancés par les représentants de l'État et n'a pas retenu le caractère d'urgence à agir : « le décret ne saurait avoir ni pour objet ni pour effet de déroger aux dispositions prévues à ces articles qui fixent le cadre de la prévention des risques biologiques et notamment le principe de classification des agents biologiques, précisent la portée du principe de prévention en matière de risques biologiques et imposent la réalisation d'une évaluation des risques en cas d'activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents biologiques ».

L'affaire suit son cours sur le fond, dans l'attente d'une nouvelle audience au conseil d'État.

Venez chercher la nouvelle brochure
dans votre Solidaires local !



FAIRE

DES

ACCIDENTS

DU TRAVAIL

DANS L'ENTREPRISE

UN ENJEU

COLLECTIF

mai 2022



contact@solidaires.org

Bulletin réalisé par la commission
Conditions de travail
de l'Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles
75010 Paris