

Avec ce cahier central, nous abordons les fondamentaux législatifs de la santé au travail, tels que définis par le Code du travail et donc, applicables aux entreprises privées. Il s'agit de synthèses qui ne substituent pas à la lecture des textes originaux.

L'ACTU

Le Comité Economique et Social (CSE)

Texte de référence : Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

Dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, le Comité Economique et Social devra être mis en place pour le 1^{er} janvier 2020. En les regroupant, le CSE remplace les différentes instances représentatives du personnel (IRP) : délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il en reprend les différentes missions.

Entreprises concernées

Entreprises d'au moins 11 salariés :

- Entreprises de droit privé, quelles que soient la forme juridique et l'activité de l'entreprise (sociétés commerciales, sociétés civiles, associations).
- Etablissements publics à caractère industriel et commercial.
- Etablissements publics à caractère administratif employant du personnel de droit privé.

La mise en place du CSE doit se faire en fonction de la date de fin de mandat des DP, des membres du CE et du CHSCT (voir à ce propos les échéances sur service-public.fr) :

- Entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, les attributions des délégués du

personnel (DP) sont exercées par le CSE.

- Entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont exercées par le CSE.

Missions Santé, Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

Le comité social et économique (CSE) a pour mission de :

- Procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes.
- Contribuer notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.
- Susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Textes de références : Code de la sécurité sociale (Partie législative, Livre 4 : Accidents du travail et maladies professionnelles, Titre 5 : Faute de l'assuré ou d'un tiers)



Le salarié peut faire valoir un droit à une indemnisation complémentaire, par rapport aux indemnisations Accident du travail-Maladie professionnelle, lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur.

Article L. 452-1

Lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction, la victime ou ses ayants-droit ont droit à une indemnisation complémentaire dans les conditions définies aux articles suivants.



Le montant de la majoration des indemnités ou de la rente est soumise à des limites. La majoration est payée par la caisse d'assurance maladie, qui en récupère le montant auprès de l'employeur.

Article L. 452-2

Dans le cas mentionné à l'article précédent, la victime ou ses ayants droit reçoivent une majoration des indemnités qui leur sont dues en vertu du présent livre.

Lorsqu'une indemnité en capital a été attribuée à la victime, le montant de la majoration ne peut dépasser le montant de ladite indemnité.

Lorsqu'une rente a été attribuée à la victime, le montant de la majoration est fixé de telle sorte que la rente majorée allouée à la victime ne puisse excéder, soit la fraction du salaire annuel correspondant à la réduction de capacité, soit le montant de ce salaire dans le cas d'incapacité totale.

En cas d'accident suivi de mort, le montant de la majoration est fixé sans que le total des rentes et des majorations servies à l'ensemble des ayants droit puisse dépasser le montant du salaire annuel ; lorsque la rente d'un ayant droit cesse d'être due, le montant de la majoration correspondant à la ou aux dernières rentes servies est ajusté de façon à maintenir le montant global des rentes majorées tel qu'il avait été fixé initialement ; dans le cas où le conjoint, le partenaire d'un pacte civil de solidarité ou le concubin survivant recouvre son droit à la rente en application du troisième alinéa de l'article L. 434-9, la majoration dont il bénéficiait est rétablie à son profit.

Le salaire annuel et la majoration visée au troisième et au quatrième alinéa du présent article sont soumis à la revalorisation prévue pour les rentes par l'article L. 434-17.

La majoration est payée par la caisse, qui en récupère le capital représentatif auprès de l'employeur dans des conditions déterminées par décret.



Le salarié peut demander réparation du préjudice causé par les souffrances physiques et morales, du préjudice esthétique et d'agrément, du préjudice lié à ses possibilités de promotion professionnelle. La caisse d'assurance maladie en récupère le montant auprès de l'employeur.

Article L. 452-3

Indépendamment de la majoration de rente qu'elle reçoit en vertu de l'article précédent, la victime a le droit de demander à l'employeur devant la juridiction de sécurité sociale la réparation du préjudice causé par les souffrances physiques et morales par elle endurées, de ses préjudices esthétiques et d'agrément ainsi que celle du préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle. Si la victime est atteinte d'un taux d'incapacité permanente de 100 %, il lui est alloué, en outre, une indemnité forfaitaire égale au montant du salaire minimum légal en vigueur à la date de consolidation.

De même, en cas d'accident suivi de mort, les ayants droit de la victime mentionnés aux articles L. 434-7 et suivants ainsi que les ascendants et descendants qui n'ont pas droit à une rente en vertu desdits articles, peuvent demander à l'employeur réparation du préjudice moral devant la juridiction précitée.

La réparation de ces préjudices est versée directement aux bénéficiaires par la caisse qui en récupère le montant auprès de l'employeur.

Article L. 452-3-1

Quelles que soient les conditions d'information de l'employeur par la caisse au cours de la procédure d'admission du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie, la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur par une décision de justice passée en force de chose jugée emporte l'obligation pour celui-ci de s'acquitter des sommes dont il est redevable à raison des articles L. 452-1 à L. 452-3.



A défaut d'accord amiable, le salarié peut agir en justice. L'employeur est responsable sur son patrimoine personnel. Les conséquences financières de la faute inexcusable peuvent être assurées.

Article L. 452-4

A défaut d'accord amiable entre la caisse et la victime ou ses ayants droit d'une part, et l'employeur d'autre part, sur l'existence de la faute inexcusable reprochée à ce dernier, ainsi que sur le montant de la majoration et des indemnités mentionnées à l'article L. 452-3, il appartient à la juridiction de la sécurité sociale compétente, saisie par la victime ou ses ayants droit ou par la caisse primaire d'assurance maladie, d'en décider. La victime ou ses ayants droit doivent appeler la caisse en déclaration de jugement commun ou réciproquement.

L'auteur de la faute inexcusable est responsable sur son patrimoine personnel des conséquences de celle-ci.

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.

Des actions de prévention appropriées sont organisées dans des conditions fixées par décret, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des salariés.

Lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable d'un employeur garanti par une assurance à ce titre, la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail peut imposer à l'employeur la cotisation supplémentaire mentionnée à l'article L. 242-7. Le produit en est affecté au fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le paiement du capital prévu à l'article L. 452-2 est garanti par privilège dans les conditions et au rang fixés par les articles L. 243-4 et L. 243-5.

Dans le cas où un élève ou un étudiant mentionné aux a ou b du 2° de l'article L. 412-8 du présent Code, au 1° du II de l'article L. 751-1 du Code rural et de la pêche maritime ou au 1° de l'article L. 761-14 du même Code, à la suite d'un accident ou d'une maladie survenu par le fait ou à l'occasion d'une période de formation en milieu professionnel ou d'un stage, engage une action en responsabilité fondée sur la faute inexcusable de l'employeur contre l'établissement d'enseignement, celui-ci est tenu d'appeler en la cause l'organisme d'accueil de la période de formation en milieu professionnel ou du stage pour qu'il soit statué dans la même instance sur la demande du stagiaire et sur la garantie des conséquences financières d'une reconnaissance éventuelle de faute inexcusable.





Depuis 2002, la jurisprudence retient, pour caractériser une faute inexcusable de l'employeur, que : en vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles ; il y a faute inexcusable dès lors que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires de prévention.

Cour de cassation, chambre sociale, arrêts « Amiante » du 28 février 2002

« Attendu qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ».



Depuis 2015, la jurisprudence semble prendre en compte les éléments qui prouvent que l'employeur applique les mesures relatives à la préservation de la santé mentale et physique, telles que stipulées par les L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail et peut ne pas retenir, en l'espèce, le manquement à l'obligation de sécurité de résultat. Pour mémoire :

Code du travail, article L. 4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Code du travail, article L. 4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.