

OBLIGATION DE PRÉVENTION FACE AUX RISQUES "CLASSIQUES"

OBLIGATION DE PRÉVENTION FACE AUX RISQUES "CLASSIQUES"	2
<i>Section 1 : Les visites médicales : le risque d'inaptitude du salarié à son poste de travail</i>	<i>2</i>
<i>Section 2 : Le non-respect des durées du travail ; la fatigue</i>	<i>5</i>
<i>Section 3 : Le risque d'incendie</i>	<i>6</i>
<i>Section 4 : La réglementation technique en matière de santé et de sécurité</i>	<i>7</i>
<i>Section 5 : Les risques particuliers liés à la conduite d'un véhicule</i>	<i>8</i>
WEBOGRAPHIE	11

OBLIGATION DE PRÉVENTION FACE AUX RISQUES "CLASSIQUES"

A chaque type de risques existant dans l'entreprise correspond des actions de prévention à mettre en oeuvre par l'employeur.

Pour chaque risque et dispositif de prévention listé ci-dessous, la sanction pénale en cas de non-respect est indiquée dans le développement qui suit.

Toutefois, pour plus d'information en matière de responsabilité pénale, il convient de se reporter à l'étude " *responsabilité pénale* [p.11] " dans la 2ème partie.

SECTION 1 : LES VISITES MÉDICALES : LE RISQUE D'INAPTITUDE DU SALARIÉ À SON POSTE DE TRAVAIL

Le salarié peut être affecté sur un poste de travail déterminé sous réserve d'y être médicalement apte. Cette aptitude est appréciée par le médecin du travail de manière régulière, à tous les moments clé de la relation contractuelle, ou bien encore sur demande de l'une des parties.

A) Visite médicale d'embauche

En vertu de *l'article R4624-10* , toute personne nouvellement embauchée fait obligatoirement l'objet d'un examen médical « avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail. »

Cette obligation est d'ailleurs reprise au second alinéa de *l'article 14 de la Convention collective du 8 février 1957* qui prévoit que « le candidat retenu fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, conformément à la législation de la médecine du travail. »

Toutefois, les salariés faisant l'objet d'une surveillance médicale renforcée (voir ci-dessous) doivent impérativement subir cet examen avant l'embauche.

Cette visite n'a pas lieu (sauf demande contraire du médecin du travail ou du salarié) dans certaines hypothèses (*R4624-12 du Code du travail*) :

- le salarié est affecté à un emploi identique à celui occupé précédemment chez le même ou chez un autre employeur. Les tâches confiées ainsi que les conditions de travail doivent alors être identiques,
- le médecin du travail compétent est déjà en possession de la fiche d'aptitude du salarié,
- le salarié a été déclaré apte lors du dernier examen médical intervenu dans les douze derniers mois en cas de réembauche par le même employeur, ou des six derniers mois si le salarié change d'entreprise.

Au cours de cette visite, le médecin du travail doit vérifier que le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres salariés, qu'il est médicalement apte au travail pour lequel il a été recruté, et, le cas échéant, proposer des aménagements de poste ou l'affectation à un autre poste de travail.

B) Visite médicale périodique

Par dérogation au droit commun, la santé de certaines catégories de salariés est surveillée de

manière plus étroite.

1) Droit commun

Selon l'article R4624-16, chaque salarié doit bénéficier d'un examen médical au plus tard **tous les 24 mois**. Il s'agit là d'un délai maximal, les visites pouvant s'effectuer selon une périodicité plus rapprochée, notamment en raison des contraintes d'organisation du service santé.

Selon la jurisprudence, le refus du salarié de se soumettre à ces visites constitue une faute passible de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement (Cass. Soc., 29/05/1986, pourvoi n°83-45409; Cass. Soc., 18/10/1989, pourvoi n°87-42280).

2) Surveillance médicale renforcée

a) Champ d'application

1. En fonction de la situation personnelle du salarié

L'article R4624-19 les énumère ainsi :

- salariés venant de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation,
- travailleurs handicapés,
- femmes enceintes,
- mères pendant les 6 mois qui suivent l'accouchement et pendant l'allaitement,
- mineurs (jeunes de moins de 18 ans).

2. En fonction des travaux effectués

L'article R4624-19 fait référence « aux travaux comportant des exigences ou des risques déterminés par les dispositions particulières intéressant certaines professions ou certains modes de travail. »

Il s'agit notamment des postes de travail de nuit (*article R3122-18*) ainsi que des travaux définis par l'arrêté du 11 juillet 1977

Les postes exposés à certains dangers sont également concernés :

- aux agents biologiques (*articles R4426-7* et suivants)
- aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (*article R4412-40*)
- aux rayonnements ionisants (*articles R4451-1* et suivants)
- à une certaine concentration de plomb dans l'air (*article R4412-160*)
- aux agents chimiques dangereux (*article R4412-44*)
- à un certain niveau de vibrations mécaniques (*article R4446-1*)
- à un certain niveau sonore (*article R4436-1*)

C) Visite médicale de reprise

Selon *l'article R4624-21*, elle est obligatoire à la suite des absentes suivantes :

- une maladie professionnelle,
- un congé de maternité,
- une absence d'au moins 8 jours pour cause d'arrêt d'accident du travail,
- une absence d'au moins 21 jours pour maladie ou accident non professionnel,
- des absences répétées pour raison de santé.

Elle se déroule lors de la reprise du travail, et au plus tard dans un délai de 8 jours à compter de celle-ci.

D) Visite médicale de pré-reprise

Cette visite est prévue à *l'article R4624-23* et peut être demandée par le salarié, le médecin traitant ou le médecin conseil de la *CPAM*.

Elle est pratiquée préalablement à la reprise du travail, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible.

Il s'agit en fait de préparer la décision définitive qui sera prise lors de la reprise effective du travail.

Le médecin du travail va donc examiner le salarié et tenter d'envisager les différentes modalités de poursuite de la relation contractuelle, tels que les aménagements de poste, ou les reclassements prévisibles.

Comme le précise cet article, il est impératif de distinguer la visite de pré-reprise de la véritable visite de reprise. En effet, si la première ne met pas fin à la suspension du contrat de travail, il n'en va pas de même à la seconde.

Cette distinction s'avère en pratique souvent délicate en raison des finalités proches de ces deux examens.

La situation est d'autant plus complexe que la jurisprudence a eu l'occasion de préciser que, si l'initiative de la visite de reprise appartient en principe à l'employeur, celle-ci peut également être sollicitée par le salarié soit auprès de son employeur, soit auprès du médecin du travail (à condition d'en avoir préalablement averti l'employeur).

La chambre sociale de la Cour de cassation en a décidée ainsi dans un arrêt du 12 novembre 1997 (pourvoi n°95-40632) et un autre du 10 mars 1998 (pourvoi n°95-43871).

Lorsqu'un salarié, à l'issue d'une période d'arrêt de travail, demande à bénéficier d'un examen médical, il convient par conséquent d'essayer de déterminer qu'elle est son intention.

Cette appréciation se fait en fonction des éléments communiqués par le salarié et le médecin du travail. A cet égard, la mention cochée sur le certificat d'arrêt de travail peut constituer un indice déterminant.

E) Visite sur demande

L'article R4624-18 dispose :

Tout salarié bénéficie d'un examen médical **à la demande de l'employeur ou à sa demande**. Cette dernière demande ne peut motiver aucune sanction.

F) Examens complémentaires

Il s'agit ici d'examens prescrits par le médecin du travail sur la base de l'article R4624-25 lorsqu'ils sont nécessaires :

- à la détermination de l'aptitude médicale, notamment le dépistage d'affections contre-indiquées pour le poste de travail,
- au dépistage de maladies professionnelles,
- au dépistage de maladies dangereuses pour l'entourage.

Ces examens sont à la charge de l'employeur, sauf si celui-ci adhère à un service médical inter-entreprises, auquel cas c'est ce service qui en aura la charge (*article R4624-26*)

SECTION 2 : LE NON-RESPECT DES DURÉES DU TRAVAIL ; LA FATIGUE

Voici ci-dessous un tableau résumant la réglementation applicable en matière de durée du travail.

Période	Durée maximale du travail (droit commun)	Durée minimale du repos (droit commun)	Dérogations
Journée	10 heures (L3121-34 CT) N.B. : A distinguer de l'amplitude de travail de 13 heures maximum (24 heures - 11 heures de repos)	11 heures (L3131-1 CT)	- Salariés mineurs (voir étude) - Demande auprès de l'inspection du travail (D3121-15 CT) en cas de: <ul style="list-style-type: none"> • Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé • Travaux saisonniers • Travaux impliquant une activité accrue sur certaines périodes - Situation d'urgence, sous la responsabilité de l'employeur, avec régularisation immédiate auprès de l'inspection du travail (D3121-17 CT)
Semaine	48 heures (L3121-35 CT) N.B. : Limite absolue = 60 heures (L3121-35 CT)	24 heures + 11 heures = 35 heures (L3132-2 CT)*	- Demande auprès de l'inspection du travail en cas de circonstances exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail (R3121-2 3 CT)
Période de 12 semaines consécutives	44 heures en moyenne (L3121-36 CT)		

* L'application combinée des *articles 26 de la Convention collective* et du *Chapitre XI du Règlement Intérieur Type* conduisent à faire bénéficier au personnel de deux jours de repos consécutifs par semaine (en principe dimanche et samedi ou lundi).

SECTION 3 : LE RISQUE D'INCENDIE

A) Obligation de l'employeur

Il appartient à l'employeur de mettre en place une organisation de la sécurité de son établissement. il désigne le personnel chargé d'intervenir, définit les rôles et les missions.

Les consignes relatives à la conduite à tenir en cas de sinistre doivent être actualisées et le personnel désigné doit être formé et entraîné aux manœuvres nécessaires à la mise en sécurité des personnes.

L'employeur doit informer les travailleurs sur les consignes de sécurité incendie et instructions mentionnées à l'article R4227-37 ainsi que l'identité des personnes chargées de la mise en œuvre des mesures prévues à l'article R4227-38 .

Conformément à l'article R4227-28 du Code du travail, les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu dans l'intérêt du sauvetage du personnel.

B) Évacuation

Selon les articles R4227-37 et R4227-38 du Code du travail, une consigne doit être établie et affichée d'une manière très apparente. Cette consigne indique le matériel d'extinction et de secours qui se trouve dans le local ou à ses abords.

Sur cette affiche, le personnel désigné est chargé de mettre ce matériel en action. De plus, il est indiqué, pour chaque local, les personnes chargées de diriger l'évacuation du personnel et éventuellement du public ainsi que les moyens d'alerte et la désignation des personnes chargées d'aviser les sapeurs pompiers dès le début de l'incendie.

Toute personne apercevant un début d'incendie doit donner l'alarme et mettre en œuvre les moyens de premiers secours, sans attendre l'arrivée du personnel spécialement désigné.

Conformément à l'article R4227-39 du Code du travail, la consigne doit prévoir des exercices au cours desquels le personnel apprend à connaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, à se servir des moyens de premiers secours, et à exécuter les diverses manœuvres nécessaires. Les exercices et essais périodiques doivent avoir lieu au moins tous les six mois.

C) Règles contractuelles des assureurs

L'Assemblée Plénière des Sociétés d'Assurance Dommages (APSAD) précise les obligations concernant les Équipiers de Première (EPI) et de Seconde Intervention (ESI) en matière de formation et d'entraînement.



Pour en savoir plus, vous pouvez vous reporter au guide de la Responsabilité en matière d'hygiène et de sécurité dans la gestion immobilière diffusé par la Direction de l'expertise immobilière de l'UCANSS ou contacter cette direction à l'adresse suivante : ei@ucanss.fr [p.11]

SECTION 4 : LA RÉGLEMENTATION TECHNIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Outre la réglementation spécifique en matière de prévention des incendies (voir section précédente) ou d'accessibilité des locaux aux personnes handicapées (1ère partie, chapitre 3, section 1 « règles applicables aux salariés handicapés » [p.11]), des normes techniques de sécurité et de prévention sont prévues pour l'aménagement des locaux de travail, ou de manière plus générale pour les locaux qui accueillent du public, notamment en matière de :

- matériaux de construction utilisés
- assemblage des structures
- éclairage
- aération et d'assainissement
- locaux sanitaires
- locaux de restauration
- insonorisation
- sûreté des installations électriques

Il s'agit là de règles qui relèvent du Code de la construction et de l'habitation, et qui ne seront donc pas traitées dans cet ouvrage.

Au demeurant, le respect de ces règles est généralement assuré par le maître d'ouvrage.

Une fois installé dans la bâtiment, l'employeur a néanmoins d'autres obligations quant à la manière d'organiser le travail au sein de ces locaux : il doit par exemple veiller à la propreté des locaux sanitaires (et de manière générale, à celle des autres locaux), et à ne pas exposer ses salariés à des niveaux de bruit trop importants.

Dans la mesure où ce guide est avant tout un guide juridique, les obligations techniques de l'employeur dans ces domaines ne seront pas non plus développées ici. Vous pouvez néanmoins utilement consulter le site ministériel dédié à la santé et à la sécurité au travail :

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/> [p.11]

SECTION 5 : LES RISQUES PARTICULIERS LIÉS À LA CONDUITE D'UN VÉHICULE

Le salarié dont les fonctions nécessitent la conduite d'un véhicule (qu'il s'agisse d'un véhicule de fonction ou de son véhicule personnel) est soumis aux mêmes obligations que n'importe quel conducteur.

Le non respect de ces obligations (limitations de vitesse, respect de la signalisation...) peut entraîner des sanction pénales prononcées par le Tribunal de police (pour les contraventions) ou par le Tribunal correctionnel (pour les délits).

La question se pose alors de savoir qui, de l'employeur ou du salarié, devra supporter les effets.

D'autre part, le salarié engage des frais pour le fonctionnement de l'assurance de son véhicule, lesquels doivent donner lieu à un remboursement.

A) Les sanctions pénales en cas d'infraction

La sanction pénale prononcée à l'encontre d'une personne auteur d'une infraction au Code de la Route peut consister en une amende éventuellement assortie d'un retrait de points ou du permis de conduire.

1) Les amendes

a) Infraction aux règles de conduite

Le principe posé par l'article L121-1 du Code de la Route est que **l'auteur d'une infraction en est pénalement responsable**. C'est donc en principe le salarié qui devra régler l'amende.

Il existe deux exceptions à ce principe :

- **une exception légale**, prévue par le second alinéa de l'article L121-1 , prévue pour les préposés de l'entreprise. En raison des circonstances de fait et des conditions de travail, les amendes peuvent être en tout ou partie mise à la charge de l'employeur si, cité à l'audience, sa responsabilité pénale est reconnue,
- **une exception d'usage**, en application du principe de faveur, l'employeur peut, par usage, rembourser les procès-verbaux pour telles infractions. Mais, il a toujours la possibilité de dénoncer cet usage unilatéralement de façon formalisée.

b) Infraction aux règles de stationnement

En vertu de l'article L121-2 du Code de la Route, en cas d'infraction aux règles de stationnement, la responsabilité pénale retenue est celle du **titulaire de la carte grise** (qu'il s'agisse d'une personne physique ou morale).

Si le véhicule appartient à l'employeur (véhicule de service), celui-ci est donc tenu de payer les amendes pour tout les procès-verbaux dressés pendant le temps de travail et à l'occasion du travail.

L'employeur ne peut opérer une retenue sur salaire assimilable à une sanction pécuniaire interdite par le Code du travail, ni engager la responsabilité pécuniaire du salarié, sauf à prouver la faute lourde du salarié.

2) Le retrait du permis

Lorsque la conduite d'un véhicule est nécessaire à l'accomplissement du travail, le retrait du permis de conduire rend impossible l'exécution de ce travail dans les conditions découlant du contrat.

Un licenciement pour motif personnel (non disciplinaire) est alors possible (Cass. Soc., 19/11/1980, pourvoi n°79-40294 ; Cass. soc. 24/01/2007, pourvoi n°05-42598).

Une telle mesure est possible quand bien même le salarié aurait fait appel à une tierce personne pour le transporter, dès lors qu'une réduction de son activité avait été constatée (Cass. Soc., 27/06/01, pourvoi n°99-44756), ou même s'il engageait un chauffeur à ses frais, la bonne exécution du contrat exigeant que le salarié conduise lui-même son véhicule de fonction (Cass. Soc 31/03/1998, pourvoi n°95-44274).

Un licenciement pour motif disciplinaire (pour faute sérieuse, voir faute grave) si le retrait du permis a pour origine une infraction grave du salarié (conduite en état d'ivresse ou sous l'emprise d'un produit stupéfiant, délit de fuite après un accident grave...)

Une telle sanction a été validée par la Chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 2 décembre 2003 (pourvoi n°01-43227), dans lequel un chauffeur routier, qui s'était vu retirer son permis pour conduite en état d'alcoolémie, avait été licencié pour faute grave (voir aussi Cass. Soc. 03/12/1986, pourvoi n°84-40190).

La Cour d'appel a considéré qu'il s'agissait là d'un élément relevant de la vie privée du salarié, ne pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire.

La Cour suprême a cassé cette décision au motif que « le fait pour un salarié affecté en exécution de son contrat de travail à la conduite de véhicules automobiles de se voir retirer son permis de conduire pour des faits de conduite sous l'empire d'un état alcoolique, même commis en dehors de son temps de travail, se rattache à sa vie professionnelle » .

B) Prise en charge des frais pas l'employeur

Le salarié engage d'une part des frais pour le fonctionnement proprement dit du véhicule : frais d'essence, de péage...

D'autre part, ses déplacements professionnels augmentent les risques d'accident, et donnent ainsi lieu à une majoration des frais d'assurance.

En vertu des *protocoles d'accord du 11 mars 1991* [p.11] pour les employés et cadres *et du 26 juin 1990* [p.11] pour les agents de direction, les ingénieurs-conseils et les médecins salariés, ces frais ne donnent lieu à remboursement que pour les personnels « autorisés à faire usage, pour les besoins du service, d'un véhicule automobile leur appartenant » .

1) Les frais engagés par l'utilisation du véhicule

Les articles 6 et 7 des protocoles d'accord cités ci-dessous prévoient que l'agent est indemnisé des frais d'essence, de réparation et d'entretien du véhicule par l'octroi d'indemnités kilométriques selon un barème conventionnel régulièrement réévalué.

Les frais de péage et de stationnement devront faire l'objet d'un remboursement supplémentaire.

2) L'indemnité compensatrice d'assurance

L'article 9 des deux protocoles visés plus haut prévoit que sont couverts « l'intégralité des dommages matériels de leur véhicule, quel que soit l'usage au titre duquel l'assurance a été souscrite. En ce qui concerne les autres garanties couvertes par l'assurance (responsabilité civile, défense recours, dommages corporels...), le surcoût occasionné par l'usage "affaires" du véhicule fera l'objet d'un remboursement par l'organisme »

Dès lors, il faut distinguer :

- les garanties couvrant les dommages matériels du véhicule (ex : vol, incendie, bris de glace, dommage collision, accidents seul ou avec un tiers) qui doivent être prises en charge intégralement et ce, quel que soit l'usage du titre duquel l'assurance a été souscrite.

En d'autres termes, par l'alinéa « quel que soit l'usage au titre duquel l'assurance a été souscrite » , il convient d'entendre : que ces garanties aient été souscrites pour l'usage privé ou professionnel du véhicule, le remboursement est dû.

- autres garanties qui ne concernent pas les dommages causés au véhicule de l'agent que l'employeur prendra en charge mais uniquement pour la partie relative à l'usage professionnel.

La liste non limitative de l'article 9 mentionne ainsi les dommages corporels et la défense contre les recours judiciaires. On peut également inclure dans cette catégorie l'assistance aux personnes et aux véhicules.

Les frais d'assurance couvrant ces risques ne sont pas intégralement remboursés par l'employeur, seul le surcoût engendré par l'usage professionnel doit être indemnisé.

WEBOGRAPHIE

responsabilité pénale :

http://scenarii.ucanss.fr:8180/GuideSANTE/s/chain/~nrastocle/u/pub/GuideSANTE/Guide/publication.pub/guideSANTE/co/Chapitre2_1.html#iN75

dei@ucanss.fr : <mailto:dei@ucanss.fr>

1ère partie, chapitre 3, section 1 « règles applicables aux salariés handicapés » :

<http://scenarii.ucanss.fr:8180/GuideSANTE/s/chain/~nrastocle/u/pub/GuideSANTE/Guide/publication.pub/guideSANTE/co/Chapitre3.html#dN2b>

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/> : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/>

protocoles d'accord du 11 mars 1991 :

http://www.ucanss.fr/services/textes_documents/textes_conventionnels/PAFDCAESS/PAFDCAESS.html

et du 26 juin 1990 :

http://www.ucanss.fr/services/textes_documents/textes_conventionnels/PAFDADAC/PAFDADAC.html