



1992-2024 plus de trente ans d'évaluation des risques professionnels

DREETS PACA

Partie 1

Intervention d'Hervé Lanouzière, Directeur
INTEFP

Présentation globale de l'ouvrage : retour sur les
dernières décennies d'évaluation des risques
professionnels

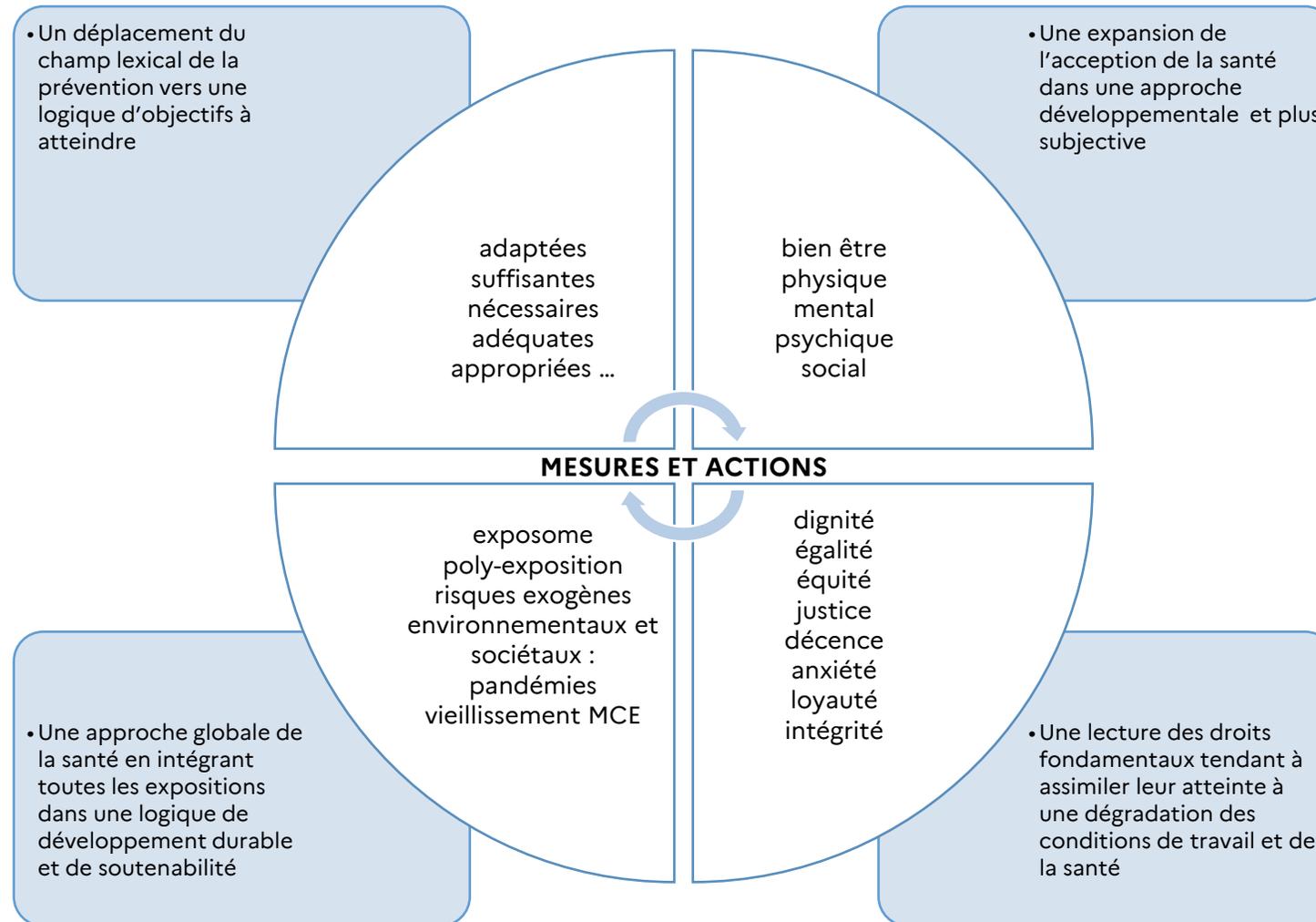
La Santé au travail. Droit et pratique,
d'Emmanuelle Wurtz et Hervé Lanouzière,
Economica, 2023, 592 p., 67 €.

Synthèse des approches successives de la prévention

| CARACTÉRISTIQUE DU MODÈLE | REPRÉSENTATION DU RISQUE | REGISTRE MAJEUR D'INTERVENTION | NIVEAU DE PRÉVENTION PRIVILÉGIÉ | PRINCIPAL RÉSULTAT ESCOMPTÉ(TABLE) |
|---------------------------|--------------------------|---|---------------------------------|--|
| RÉPARATION | Risque accepté | Indemnisation et reclassement de la victime | Tertiaire | Gestion de l'aléa |
| PROTECTION | Risque limité | Conformité réglementaire et aux standards | Secondaire et tertiaire | Responsabilité écartée |
| PRÉVENTION | Risque évité | Évaluation préalable des risques | Primaire et secondaire | Diminution de la sinistralité |
| PROMOTION | Risque éradiqué | Développement des ressources et opportunité | Primaire | Performance globale et promotion de la santé |

Source : *La santé au travail* de Hervé Lanouzière et Emmanuelle Wurtz

L'expansion du champ de de la santé au travail



Source : *La santé au travail* de Hervé Lanouzière et Emmanuelle Wurtz

Risques nouveaux, nouveaux risques et conséquences sur l'EVRP

| NATURE ET ORIGINE DU RISQUE | EXEMPLES | NATURE DE LA RÉPONSE |
|--|---|---|
| RISQUES TRADITIONNELS LIÉS À DES USAGES NOUVEAUX | <ul style="list-style-type: none">• Chutes de hauteur consécutives au développement et à l'entretien des murs végétalisés sur les bâtiments (systèmes d'arrosage, tailles périodiques, etc.) ;• Accidents de circulation liés à la suppression des pesticides le long des voiries et générant des interventions de désherbage manuel sur les terre-pleins ;• Accidents de livraison induits par l'ouverture de magasins de proximité dans des locaux exigus et dépourvus de stationnements en centre-ville (supérettes) ;• Accidents de manutention ou collisions dans les points de retrait des Drive ;• TMS ou exposition à des agents chimiques dangereux (composants, impuretés) liés à la collecte et la déconstruction des appareils dans le cadre de l'économie circulaire : manutentions lourdes, expositions au plomb et autres métaux | <p>Risques généralement déjà couverts par le Code du travail, inhérents à des changements de circonstances et devant simplement être intégrés dans l'évaluation préalable des risques pour donner lieu à des mesures de prévention adaptées mais déjà connues et disponibles</p> <p>PGP mobilisés : mise à jour de l'EVRP/adaptation des mesures de prévention pour tenir compte des changements de circonstances</p> |

Source : La santé au travail de Hervé Lanouzière et Emmanuelle Wurtz

Risques nouveaux, nouveaux risques et conséquences sur l'EVRP

| NATURE ET ORIGINE DU RISQUE | EXEMPLES | NATURE DE LA RÉPONSE |
|--|--|---|
| RISQUES TRADITIONNELS AUGMENTÉS PAR DES TECHNOLOGIES NOUVELLES | <ul style="list-style-type: none">• Risques de chute pour les travaux de maintenance des éoliennes en mer (le risque est complexifié par des contraintes nouvelles comme le risque de noyade lors de l'accostage ou la difficulté d'installer des dispositifs de protection habituels dans un espace réduit ou accidenté) ;• Risques de chute couplés à un risque électrique pour l'installation de panneaux photovoltaïques en toiture | <p>Risques connus mais dont les solutions de prévention doivent être adaptées (dans l'exemple ci-contre, au contexte marin) et appellent des innovations techniques ou organisationnelles</p> <p>Risques souvent liés à des emplois nouveaux (emplois verts...) adossant les formations métier à un volet santé au travail renforcé et intégré (acquisition de nouvelles compétences)</p> <p>La part majeure de l'innovation technique implique la nécessité d'un travail étroit avec les « techniciens » lors de l'ingénierie de conception, notamment pour anticiper le travail futur des travailleurs installateurs, (interventions de maintenance...)</p> <p>PGP mobilisés : enrichissement de l'EVRP/tenir compte de l'évolution des techniques/ adapter le travail à l'homme</p> |

Risques nouveaux, nouveaux risques et conséquences sur l'EVRP

| NATURE ET ORIGINE DU RISQUE | EXEMPLES | NATURE DE LA RÉPONSE |
|--|---|--|
| RISQUES EXOGÈNES À L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL | <ul style="list-style-type: none">• Risques d'épidémies (virus (Covid)/ bactéries...)• Risques d'origine environnementale liés au changement climatique (ambiance thermique de travail liée aux canicules, incidences d'événements violents tels qu'inondations, incendies...), à la pollution (air respiré) ou à des expositions géologiques (radon)...• Risques d'origine sociétale liés à l'évolution des modes de vie (sédentarité, situations monoparentales, salarié aidant, addictions nouvelles...) ou démographique (vieillesse des populations couplé à l'allongement de la période de vie au travail, maladies chroniques évolutives...) | <p>Risques non liés à l'activité de travail mais prenant corps dans le contexte professionnel et confrontant l'entreprise à sa résilience et sa capacité d'adaptation à des données externes impactant simultanément la santé au travail et la poursuite du travail</p> <p>Plans de continuité de l'activité (complétude de l'EVRP)</p> <p>La réponse aux situations individuelles particulières induit souvent des innovations organisationnelles dont le succès et l'acceptabilité par la collectivité de travail sont encadrés par une approche organisationnelle sécurisant l'accès équitable au dispositif (télétravail ou horaires aménagés, partage des tâches etc.)</p> <p>PGP mobilisés : tenir compte de l'évolution des circonstances/évaluation et enrichissement de l'EVRP</p> |

Risques nouveaux, nouveaux risques et conséquences sur l'EVRP

| NATURE ET ORIGINE DU RISQUE | EXEMPLES | NATURE DE LA RÉPONSE |
|---|---|---|
| <p>RISQUES INHÉRENTS AUX CHANGEMENTS DANS LE TRAVAIL</p> <p>(FORMES, LIEUX ET TEMPS DE TRAVAIL ATYPIQUES)</p> | <ul style="list-style-type: none">• Télétravail, travail hors les murs, flex-office | <p>Risques de nature organisationnelle, peu encadrés réglementairement sur le plan de la santé au travail</p> <p>PGP mobilisés : tenir compte de l'évolution des circonstances/évaluation et enrichissement de l'EVRP</p> |

Source : *La santé au travail* de Hervé Lanouzière et Emmanuelle Wurtz

Risques nouveaux, nouveaux risques et conséquences sur l'EVRP

| NATURE ET ORIGINE DU RISQUE | EXEMPLES | NATURE DE LA RÉPONSE |
|---|--|--|
| RISQUES LIÉS À L'INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES | <ul style="list-style-type: none">• Digitalisation• Objets connectés• Travail augmenté (exo squelettes, voice speaking...)• Réalité virtuelle et/ou augmentée | PGP mobilisés : EVRP/ Adaptation du travail à l'homme/ donner des instructions appropriées/ actions de formation |

Source : *La santé au travail* de Hervé Lanouzière et Emmanuelle Wurtz



La responsabilité de l'employeur à l'aune de l'évaluation des risques professionnels L'angle du juge

Partie 2
**Intervention d'Emmanuel WURTZ, Première avocate
générale · Cour de cassation**

*La Santé au travail. Droit et pratique, d'Emmanuelle Wurtz et
Hervé Lanouzière, Economica, 2023, 592 p., 67 €.*

La responsabilité de l'employeur à l'aune de l'évaluation des risques professionnels

L'angle du juge

L'évaluation des risques professionnels : une obligation sanctionnée par trois blocs de normes qui régissent la responsabilité de l'employeur au titre de son obligation de sécurité

Trois approches pour garantir un même droit fondamental : le droit à la santé

- Droit du travail : finalité préventive
- Droit de la sécurité sociale : finalité réparatrice
- Droit pénal : finalité punitive

Les contours de l'évaluation des risques professionnels et ses contributeurs

Evolution de l'obligation d'évaluation avec la loi du 2 août 2021

Champ matériel de l'évaluation des risques englobe désormais et explicitement l'organisation du travail

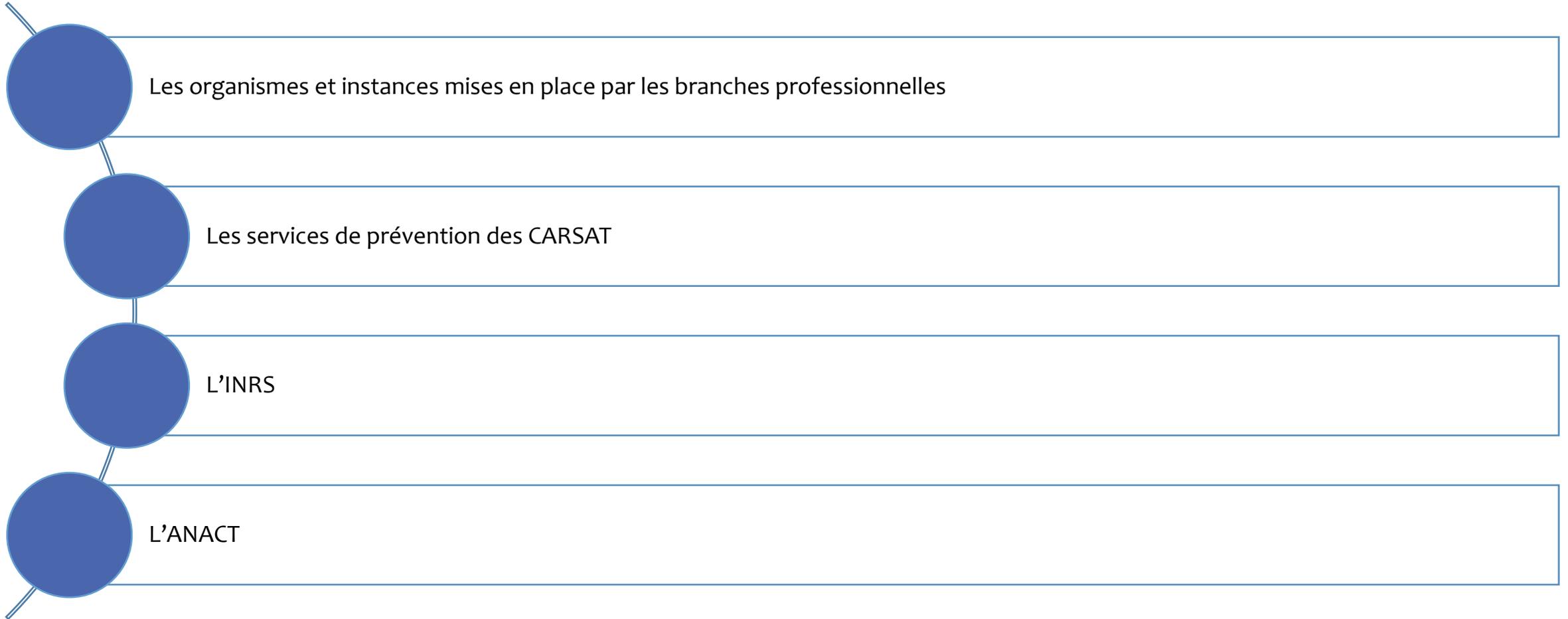
Contributeurs à l'évaluation :

Le CSE (consultation obligatoire sur DUERP et ses mises à jour)

Le SPST

Les salariés désignés par l'employeur

Autres contributeurs



Un seul responsable juridique

Sur le plan civil

Seul l'employeur est débiteur de l'obligation juridique de sécurité, dont relève l'évaluation des risques professionnels (articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail).

L'employeur est donc seul responsable en cas de manquement, y compris des agissements des personnes qui relèvent de son autorité
(Soc.10 mai 2001, n° 99-40.059)

Il ne peut s'affranchir de son OS par la conclusion d'un contrat prévoyant qu'un tiers assurera cette sécurité
(Civ. 2, 16 novembre 2023, n° 21-20.740)

Un seul responsable juridique

Sur le plan civil : Illustrations

Soc.8 juillet 2014, n° 13-15.740 . Soc.25 septembre 2019, n° 17-22.224

- Absence de DUERP ou son incomplétude suffit à engager la responsabilité de l'employeur devant la juridiction prud'homale

Civ,2, 11 février 2016, n° 15-10.152 . Civ,2, 12 octobre 2017, n°16-19.412

- En cas d'AT/MP, l'absence de DUERP ou son insuffisance est un élément contribuant à la caractérisation d'une faute inexcusable dès lors que l'employeur ne peut opposer qu'il n'avait pas conscience du danger

Un seul responsable juridique

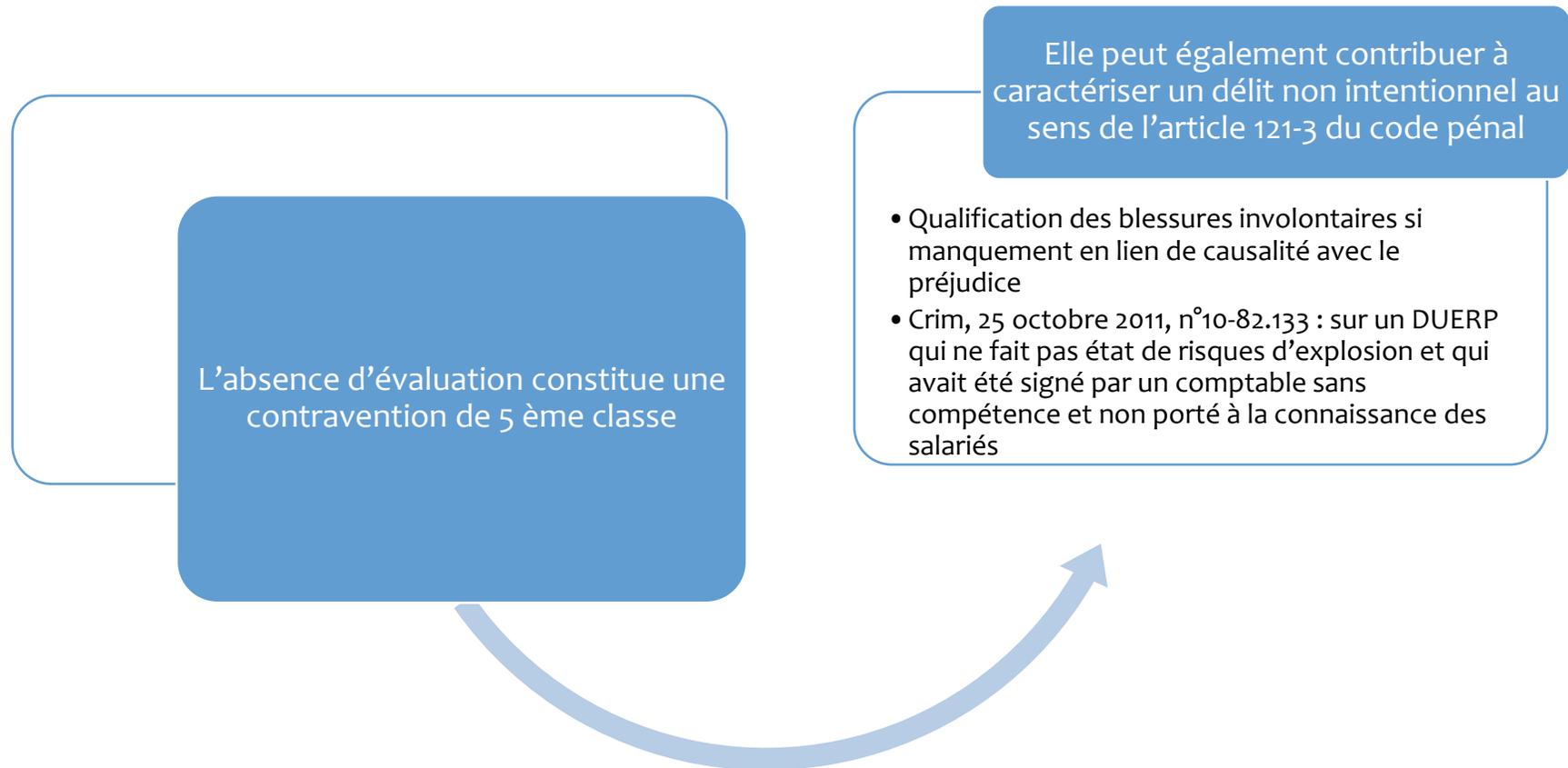
Sur le plan pénal

Principe de responsabilité pour faute personnelle

- Il appartient à l'employeur de veiller personnellement à la stricte application des prescriptions légales et réglementaires en matière de santé au travail (L4741-1 du code du travail)
- Il est responsable des fautes imputables à ses salariés, sauf délégation de pouvoir (préposé pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires)
- Si employeur, personne morale, responsabilité recherchée pour les infractions commises, pour son compte, par son représentant légal ou l'organe qui la dirige (notion d'organe est large)

Un seul responsable juridique

Sur le plan pénal : Illustration



Charge de la preuve et risque de l'échec probatoire

Sur qui pèse la preuve du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité

En droit du travail

- l'employeur doit prouver positivement qu'il a rempli son obligation de sécurité dans toute sa plénitude/ censure des arrêts qui mettent la charge de la preuve sur le salarié (Soc.28 février 2024, n° 22-15.624)
- il ne peut s'exonérer de sa responsabilité que s'il démontre avoir mis en œuvre l'ensemble des PGP (Soc. 25 novembre 2015, n°14-24.444; AP 5 avril 2019, n° 18-17.442)
- L'absence d'évaluation des risques fait donc échec à cette démonstration.

En droit de la sécurité sociale

- le salarié qui invoque une faute inexcusable de l'employeur doit l'établir
- il doit démontrer que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour le protéger
- L'absence d'évaluation exclut donc d'opposer une absence de conscience du danger

En droit pénal

- le Procureur de la République a la charge de démontrer les éléments constitutifs de l'infraction (rappel des principes sur la causalité directe ou indirecte et ses effets sur la nature et l'auteur de la faute)

Office du juge

Le principe

- **Appréciation souveraine** des juges du fond des éléments de fait et de preuve qui leur sont soumis
 - *L'employeur a-t-il correctement évalué les risques, les a-t-il intégrés dans le DUERP ?*
 - *A-t-il pris les mesures adéquates à la lumière de cette évaluation ?*

Mais contrôle de la Cour de cassation

- Sur la charge de la preuve (Soc.28 février 2024, n°22-1.624)
- Sur les déductions juridiques que font les juges de leurs constatations de faits (Soc. 15 novembre 2023, n° 22-17.733 ; Civ.2, 8 octobre 2020, n° 18-25.021 ; 16 novembre 2023, 21-20.740)

Rôle des branches professionnelles

ANI du 9 décembre 2020

négociation des accords sur la
prévention

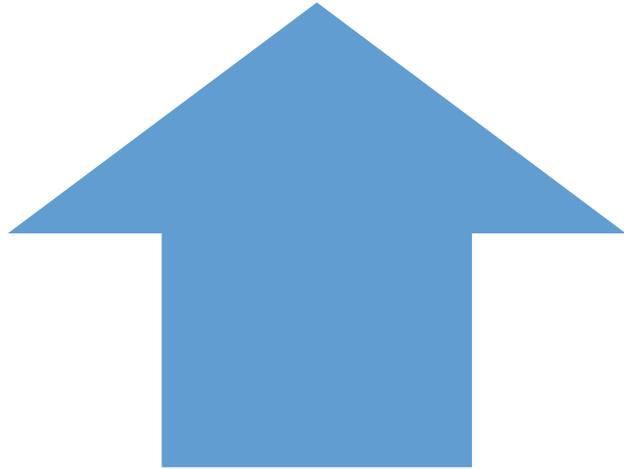
Fourniture de supports pour
faciliter l'identification et
l'évaluation des risques

Référentiels ou guides de
bonnes pratiques : liste des
postes exposés,
méthodologie de l'évaluation

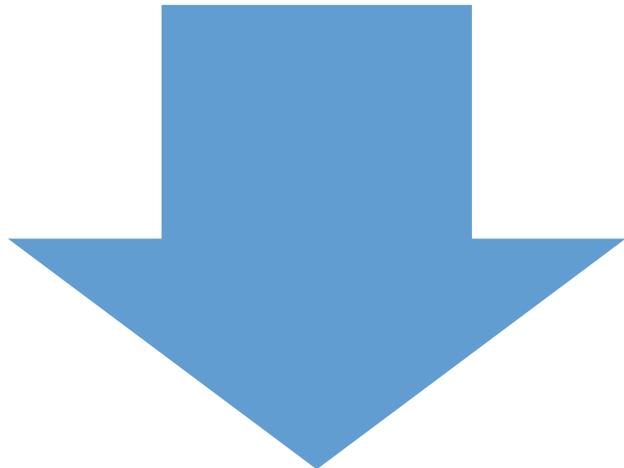
En cas de litige, l'existence de
ces accords ou outils dont la
matérialité peut être vérifiée
par le juge, a une incidence
dans l'appréciation de la
responsabilité de l'employeur.

Rôle des branches professionnelles

Article L. 4163-2 du code du travail



l'employeur qui applique le référentiel de branche pour déterminer l'exposition de ses salariés est présumé de bonne foi.



MAIS

- le seul respect de ces accords ou outils ne suffit pas (des risques de même nature peuvent être évalués différemment d'une entreprise à une autre et appeler des réponses distinctes et adaptées en fonction des caractéristiques des locaux, de l'organisation du travail, du profil et de l'expérience de ses salariés)
- Il y a donc toujours une part irréductible d'analyse à faire par l'employeur lui-même

Les sanctions de l'absence d'évaluation des risques au contentieux

En droit du travail

- allocation de dommages et intérêts (si préjudice démontré), voire une prise d'acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur (nécessité d'une faute grave empêchant la poursuite du contrat) ou demande de résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur

En droit de la sécurité sociale

- caractérisation d'une faute inexcusable de l'employeur améliorant la réparation de la victime d'AT/MP (conscience du danger et absence de mesures protectrices)

En droit pénal

- amende 5 ème classe (1500 euros max 3000 euros si récidive)
- Délit non intentionnel au sens de l'article 121-3 du code pénal (les peines encourues dépendent de la qualification pénale retenue et de l'existence ou non d'un cumul d'infractions aux règles de sécurité sanctionnées par L.4741-1 et à des infractions prévues au code pénal)

Voie administrative
(L 4721-1 du code du travail)

- Mise en demeure du DREETS
- Amende administrative

L'évaluation des risques dans un contexte de coactivité

Les normes applicables

- Directive cadre du 12 juin 1989
- Décret du 26 décembre 1994 (articles R4532-1 et suivants du code du travail)
- Décret du 20 février 1992 (articles R4511-1 et suivants du code du travail)

Principes directeurs

Le principe

- Chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention et protection des travailleurs qu'il emploie

Mais l'entreprise utilisatrice a en charge

- Coordination générale des mesures à prendre par l'ensemble des entreprises
- Organisation d'une inspection commune des lieux et installations pour mesurer les risques liés aux interactions : présence nécessaire du chef d'entreprise utilisatrice (ou un représentant doté de l'autorité, des moyens et des compétences nécessaires) et des différents employeurs (ou représentants dotés de l'autorité, moyens et compétences ...)
 - Rédaction d'un plan de prévention
 - Alerte sur les risques spécifiques et vérification que les EE ont donné les instructions appropriées à ce titre
 - Veille sur la mise en place des mesures de prévention par les EE

La jurisprudence civile

Soc.8 février 2023, n° 20-23.312

Confirmation du principe que l'OS incombe au seul employeur

En cas d'exposition à un risque, possibilité pour le salarié de l'EE d'engager la responsabilité de l'EU sur le fondement d'une responsabilité extra contractuelle (article 1240 du code civil)

La faute invoquée doit être adossée aux obligations réglementaires du code du travail incombant à l'EU

Elle est autonome de la responsabilité de l'employeur au titre de son OS

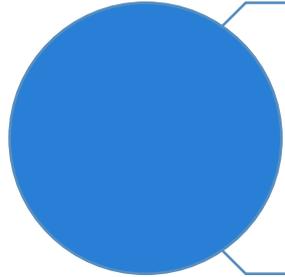
Elle permet la réparation d'un préjudice d'anxiété qui jusqu'alors était réservé aux manquements à l'OS.

Soc.15 mars 2023, n° 20-23.694

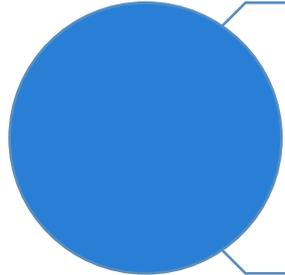
Confirmation de la solution de principe dégagée le 8 février

Consécration de la compétence du CPH pour statuer sur la responsabilité extracontractuelle de l'EU

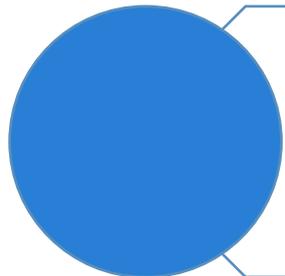
Les questions non réglées



Où s'arrête la coordination générale qui incombe à l'EU et où commence la mise en œuvre des mesures qui incombe à l'EE ?



Quid si mauvaise évaluation commune des risques ou insuffisance ? Responsabilité in solidum ? Action en garantie ? Devant quelle juridiction ?



Portée des deux arrêts limités aux seules obligations réglementaires spécifiques à la coactivité ?

La jurisprudence pénale

Crim.7 janvier 2020, n°18-86,293 :



les dispositions de R4511-1 sont aussi applicables à des EU et EE qui n'interviennent pas simultanément

**Crim. 10 octobre 2000, n° 99-87.280 ;
Crim. 4 août 1998, n° 97-85,021 ;
Crim. 16 février 1999, n° 97-86,290**



Toutes les entreprises concourant à l'exécution d'une même opération doivent participer de manière simultanée à l'inspection préalable

Absence d'analyse des risques et de plan de prévention constitue une faute caractérisée au sens de l'article 121-3 du code pénal qui peut revêtir, selon les faits, la qualification d'homicide involontaire ou blessures involontaires

Nécessité de caractériser le lien de causalité entre le manquement et le dommage subi

Faute de la victime n'exonère pas le prévenu de sa responsabilité pénale

La jurisprudence pénale

Crim, 8 juin 2022, n° 21-82.127



les dispositions de l'article R4511-1 imposent des obligations d'ordre public auxquelles les parties ne peuvent déroger par des clauses contractuelles

Crim, 23 janvier 2024, n° 23-81.091



Contrôle strict de la Cour de cassation sur la qualification d'EE et sur l'imputation du défaut d'information



Illustration du déplacement des exigences de l'OS : la formation à la sécurité

L. 4141-2, la formation en santé et sécurité doit être pratique et appropriée.

Partie 3 : Intervention d'Hervé Lanouzière, Directeur INTEFP

Illustration du déplacement des exigences de l'OS : la formation à la sécurité

L. 4141-2, la formation en santé et sécurité doit être pratique et appropriée.

Une formation pratique = dispensée de préférence au poste de travail et en situation de travail.

Une formation appropriée = adaptée à l'activité de l'entreprise, aux caractéristiques du poste, à la configuration des ateliers, etc., de manière à ne pas être en décalage avec les exigences du travail réel.

Une formation standard axée sur les gestes et postures est inappropriée si les caractéristiques des charges à manutentionner dans l'entreprise, les matériels présents et la configuration des locaux des travailleurs formés ne sont pas pris en compte par le formateur.

La formation tient compte de la FI, de la qualification, de l'expérience professionnelle et de la langue, parlée ou lue, des travailleurs.

La formation doit être répétée périodiquement renouvelée pour prévenir les dérives consécutives à la banalisation du risque, qui peuvent conduire à s'affranchir des règles de prévention jugées ou vécues comme des contraintes.

Sécurité réglée et sécurité gérée: le pont entre prescrit et réel

Le vrai sens des instructions appropriées

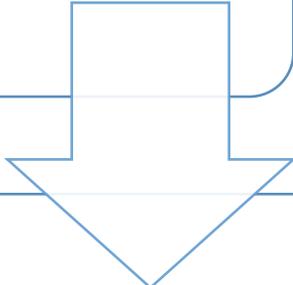
- La notion de **sécurité gérée** reflète une façon d'aborder les risques que l'on oppose en général à la **sécurité réglée**.

- **Sécurité réglée** et **sécurité gérée** constituent quant à elles des approches différentes de la prévention au sens où elles renvoient à une représentation spécifique des causes d'accidents et des comportements adoptés par les travailleurs face aux risques. Elles mobilisent en conséquence des registres et des leviers d'action différents. La distinction entre les deux est essentielle pour accéder à la compréhension de la manière dont une entreprise analyse et combat plus ou moins efficacement sa sinistralité.

Sécurité réglée

Définition

Sécurité réglée = approche descendante car régit la prévention des risques à travers la formalisation de règles prescriptives que les travailleurs sont chargés d'appliquer et dont la hiérarchie doit garantir le respect. Elle procède de l'idée selon laquelle, puisque l'employeur se voit imposer des règles de protection sous forme de lois et décrets, il doit installer des protecteurs, instaurer des procédures et dicter des consignes de sécurité aux travailleurs dont il surveille le respect, voire sanctionne le non-respect.



La sécurité réglée se situe dans une logique de conformité qui contraint à tenter d'encadrer le plus de situations possibles, de sorte à éviter que le travailleur, confronté à un aléa, soit contraint d'improviser une solution inappropriée. Plus l'activité présente de risques, plus elle sera mise en procédures

Sécurité réglée

Limites

La sécurité réglée s'appuie sur une standardisation qui conduit souvent à des procédures de travail rigides, incompatibles avec les exigences réelles de la production, ses aléas constants, en particulier ses contraintes temporelles.

Vécues par le travailleur comme une entrave, ces procédures génèrent régulièrement un rejet ou un dévoiement des règles de sécurité. Les violations qui en résultent sont fréquemment tacitement acceptées par la hiérarchie intermédiaire, confrontée à une double injonction paradoxale de sécurité et de productivité.

Sur la durée, l'agrandissement croissant de l'écart entre travail prescrit et réel favorise l'installation du non-dit et d'une zone grise où, quotidiennement, des presque accidents sont miraculeusement déjoués par les opérateurs, qui transgressent la règle inadaptée ou improvisent la règle inexistante pour permettre au travail de se faire.

Lorsque l'accident survient néanmoins, la sécurité réglée pousse l'employeur à vouloir redresser la barre en « chassant » les situations de travail non régulées et à les encadrer et les surveiller toujours plus, renforçant ainsi l'effet inflationniste des prescriptions.

Sécurité gérée

Définition

La sécurité gérée part du principe qu'il est impossible de prévoir et donc de régir par avance toutes les situations dans lesquelles les travailleurs sont exposés à des risques dans le cours de leur activité. Prétendre le contraire reviendrait à nier un principe fondamental de l'ergonomie selon lequel, le travail ne se passant jamais comme prévu, le travailleur doit sans cesse faire face à des imprévus qu'aucune règle n'aura préalablement régis.

Il doit par conséquent être outillé pour faire face aux aléas tout en préservant sa santé et sa sécurité. Cette approche s'appuie sur les capacités d'initiatives des travailleurs, qui ne sont plus seulement appréhendés comme des « majeurs vulnérables », objets de règles protection imposées mais comme des sujets acteurs de leur propre sécurité. Les compétences qui leur sont reconnues et les conditions d'exercice de cette autonomie ne doivent cependant pas conduire à un déport de responsabilité ni à un abandon managérial les condamnant à l'improvisation et à la prise de risque inconsidérée.

La sécurité gérée admet que les règles ne permettent pas de régir par avance toutes les situations de travail auxquelles les travailleurs sont confrontés dans une journée et que ceux-ci ont une capacité d'apprécier les circonstances dans lesquelles elles peuvent ou doivent être adaptées, notamment à partir de leur expérience et de leur savoir-faire.

Sécurité gérée

Voie d'accès à l'adaptation du travail

La sécurité gérée a pour objet de mettre un travailleur ou un collectif de travail en capacité d'analyser des situations atypiques et de prendre des décisions ici et maintenant permettant de réaliser le travail en mode dégradé tout en agissant en sécurité. L'existence d'une telle compétence ne peut se présumer et suppose:

- Une organisation qui favorise la remontée des alertes et leur traitement dans un cadre délibératif. Le travailleur doit se sentir autorisé et même encouragé à signaler les situations qui ne permettent pas de respecter les standards prescrits, sans craindre le risque de jugement de ses pairs et de la hiérarchie pour le temps productif sacrifié ;
- Une formation des travailleurs à l'attitude interrogative à partir des principes d'action des PGP.
- L'existence de cordes de rappel permettant de s'assurer que l'autonomie des personnes et la variation des processus restent sous contrôle et ne conduisent pas à une perte de prise dangereuse sur l'activité réelle (exemples : ritualisation de pré-job briefing ou processus régulier de validation des aménagements proposés) ;



Merci de votre attention

