



# XVIII CONGRES DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Paris, 5-8 Septembre 2006

## THEME 3 RISQUES PROFESSIONNELS : PROTECTION SOCIALE ET RESPONSABILITE DE L'ENTREPRISE

Pierre-Yves VERKINDT  
[pyverkindt@nordnet.fr](mailto:pyverkindt@nordnet.fr)

### INTRODUCTION

La question des risques professionnels est contemporaine des origines du droit du travail et de la sécurité sociale <sup>1</sup>. Parmi les premières lois du travail adoptées entre la dernière décennie du XIX<sup>ème</sup> siècle et les deux premières décennies du XX<sup>ème</sup> siècle on trouve précisément des lois portant sur la durée du travail, le travail des femmes et des enfants et la réparation des accidents du travail. Déjà en 1921 l'Organisation internationale du travail adopta la Convention (No. 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921. Puis en 1925 elle adopta la Convention (No. 17) sur la réparation des accidents du travail et la Convention (No. 18) sur les maladies professionnelles, à leur tour révisées par la convention (révisée) des maladies professionnelles, 1934 (no. 32) et la Convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 (No. 121).

Les premiers dispositifs de réparation des accidents et maladies du travail établissent d'emblée l'impossibilité de dissocier le droit du travail du droit de la sécurité sociale. En effet les premières lois sur les accidents du travail en général partaient du principe du risque d'entreprise en vue d'établir la responsabilité de l'employeur pour les accidents du travail et les maladies professionnelles dont l'origine se trouvait associé au travail subordonné fourni par un salarié à un employeur. Ceci a conduit à repenser les cadres juridiques traditionnels de la responsabilité, qui est devenue une responsabilité objective, c'est-à-dire découlant du risque d'entreprise et donc dissociée de la notion de faute ou de négligence de l'employeur.

---

<sup>1</sup> Quelquefois, comme en Allemagne, l'assurance-accidents du travail a précédé la législation du travail.

Un peu plus tard c'est l'assurance sociale ou l'assurance privée obligatoire avec ou sans buts lucratifs (mutuelles) qui ont pris la relève de la responsabilité de l'employeur pour ce qui est de la réparation des accidents ou maladies du travail. Ceux-ci sont ainsi devenus un *risque social* alors qu'auparavant ils étaient considérés comme faisant partie du *risque d'entreprise*<sup>2</sup>.

Enfin l'accent a été également mis sur la prévention, devenue une obligation de l'employeur et donc découlant du contrat de travail.

Dans le cadre de l'Union européenne la santé et la sécurité au travail sont précisément les deux domaines qui font l'objet du plus grand nombre d'instruments législatifs relatifs aux questions sociales et de l'emploi. L'OIT est non moins active dans ce domaine puisque les instruments pertinents en matière de sécurité et santé au travail et d'inspection du travail comprennent 19 conventions, 2 protocoles et 26 recommandations, auxquels il faut ajouter quelque 37 recueils de directives pratiques et guides techniques.

\* \* \*

Ces progrès ne peuvent cependant occulter le maintien de zones d'ombre, d'angles morts dans la protection qui suscitent de nouvelles interrogations.

#### *Des zones d'ombre.*

L'emploi de nouvelles techniques de production et l'utilisation de nouveaux produits engendrent de nouveaux risques pour la santé physique des travailleurs qui présentent cette particularité d'avoir des effets différés apparaissant longtemps après la fin de l'activité professionnelle. Le lien avec celle-ci est alors très difficile à établir ce d'autant que les pathologies les plus graves (comme les cancers) sont souvent plurifactorielles.

L'organisation du travail, voire la conception même du travail, entraîne des conséquences sur la santé psychique du travailleur. Ici encore, l'établissement du lien causal avec l'activité professionnelle s'avère problématique.

Les carrières professionnelles sont devenues plus flexibles et hétérogènes, ce qui a pour effet qu'aujourd'hui les travailleurs changent d'emploi beaucoup plus fréquemment qu'il ne le faisaient dans le passé; ils transitent aussi d'un emploi salarié à un emploi non-salarié et vice-versa. De tels changements peuvent amener à ce que l'établissement de rapports de cause à effet entre le travail et certains risques, et partant l'établissement de responsabilités et la détermination de compensations pour de tels risques ne devienne malaisé.

#### *Des angles morts*

Les angles morts concernent aussi bien l'identification des risques, des bénéficiaires de la protection et des responsables

Les progrès techniques et technologiques conduisent à utiliser des matériels et des produits dont les conséquences sur la santé sont parfois difficiles à anticiper. On pense en particulier au remplacement de l'amiante par des matériaux dont on est loin d'être certain de l'innocuité.

---

<sup>2</sup> Mais ceci n'est pas vrai dans tous les pays, notamment ceux où l'assurance sociale ne prend pas en charge les accidents du travail ou les maladies professionnelles.

Les nouvelles organisations du travail , l'externalisation des tâches, le recours au travail précaire , sans parler des hypothèses de travail illégal ou clandestin, ont pour effet de rendre difficile la surveillance médicale des travailleurs dont l'isolement accentue les risques d'atteinte à la santé. Elles sont aussi autant d'obstacles à l'intervention efficace des représentations du personnel

Enfin, les transformations des entreprises et l'éloignement des centres de décision de la réalité des lieux de travail ont pour effet de rendre délicate l'identification des responsables.

### *Des interrogations*

La première des interrogations porte sur la question de la réparation intégrale des préjudices résultant de la réalisation du risque professionnel. Certaines voix se font aujourd'hui entendre en faveur d'une réparation intégrale qui résulterait selon elles soit d'un abandon du régime spécial de protection sociale des accidentés du travail au profit d'un retour au droit commun soit d'une combinaison de ce régime spécial et du régime de droit commun.

La deuxième interrogation en lien avec la précédente résulte de la prolifération des " fonds spéciaux " en faveur de l'indemnisation de certains risques (ainsi du risque amiante). La socialisation du risque qui en résulte est d'une toute autre nature que celle opérée par les organismes de sécurité sociale et tire la réparation des accidents du travail vers un droit commun de l'assurance ou vers une prise en charge par la solidarité nationale. Il se pourrait par ailleurs que celle-ci ait un effet démobilisateur de matière de prévention.

La troisième interrogation concerne la notion de prévention. Poussée à l'extrême, la logique de prévention pourrait conduire à réactiver le spectre d'une sélection à l'embauche qu'on chercherait à légitimer par la nécessité de prévenir les pathologies; par exemple des tests génétiques et génétiques mais aussi des tests de dépistage du SIDA ont tendance à se développer, ce qui ne manque pas de poser de sérieux problèmes d'éthique, sans parler des discriminations à l'encontre des candidats à un emploi dont la santé est jugée peu fiable à différents égards.

Une dernière interrogation porte sur la place réservée aux travailleurs et à leurs représentants en matière de protection de la santé. C'est le rôle des experts qui se profile derrière cette question.

\* \* \* \* \*

## QUESTIONNAIRE

### I. Questions générales

1. Veuillez donner des informations générales sur votre système de réparation des risques professionnels : Quand a-t-il été créé ? Quelles modifications ont été introduites au système depuis sa création ?

*Le système français est issu d'une loi du 9 avril 1898 qui instaure une réparation automatique et forfaitaire des accidents du travail. Seule une faute inexcusable de l'employeur peut permettre à la victime d'obtenir une réparation plus importante. Le système est étendu progressivement et couvre toutes les entreprises à partir de 1938 . En 1919 , la maladie professionnelle est assimilée à l'accident du travail. Les principales étapes ultérieures de la législation soit*

*-la loi du 6 décembre 1976 relative à la prévention qui précise les effets de la faute inexcusable, la procédure de reconnaissance et donne la possibilité à l'employeur de s'assurer contre les conséquences de la faute inexcusable de ceux à qui il a délégué ses pouvoirs*

*-la loi du 27 janvier 1987 donne à l'employeur la possibilité de s'assurer contre ses propres fautes inexcusables*

*-la loi du 27 janvier 1993 crée un système complémentaire de réparation des maladies professionnelles*

*La jurisprudence a elle-même évolué notamment à propos de la définition de la faute inexcusable. Un arrêt de 1941 l'avait définie comme « la faute d'une gravité exceptionnelle dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative, et se distinguant de la faute intentionnelle par le défaut d'un élément intentionnel. Les arrêts du 28 février 2002 ont précisé que l'employeur était tenu par le contrat de travail d'une obligation de sécurité de résultat et que l'accident est un manquement à cette obligation constitutif d'une faute inexcusable lorsque avait ou aurait dû avoir conscience du danger et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour y remédier.*

2. Comment est-il organisé aujourd'hui ? Comment est-il financé ?

*Dans le secteur privé, la réparation est assurée par les organismes de sécurité sociale du régime général qui assurent la garantie de l'indemnisation à l'égard de la victime en matière*

*- d'accident du travail*

*- d'accident en trajet*

*- de maladie professionnelle*

*Le système est financé par des cotisations patronales calculées sur la base de trois paramètres : la taille de l'entreprise, son activité et en particulier les risques engendrés par cette activité, le nombre et la gravité des accidents ou maladies survenus dans les trois dernières années. La couverture financière du risque « accident de trajet » est opérée par une majoration forfaitaire calculée en pourcentage des salaires et dont le taux est fixé chaque année*

3. Quelle est la couverture du système (dans de nombreux pays la couverture ne comprend pas tous les travailleurs) ? Quelles en sont les principales exclusions (par exemple petites entreprises, entreprises non industrielles, travailleurs à domicile, travailleurs domestiques, travailleurs occasionnels) ?

*Toutes les entreprises du secteur privé sont couvertes par le système quelle que soit leur taille. Des régimes spéciaux existent s'agissant des fonctionnaires ou de certaines entreprises publiques.*

*Tous les salariés ainsi que toute personne travaillant à quelque titre que ce soit pour un ou plusieurs donneurs d'ordre dans un rapport de subordination sont couverts. Le code de la sécurité sociale assimile à des travailleurs protégés certaines catégories de personnes qui ne sont ni salariées ni travailleurs dépendants. La liste de ces personnes n'a fait qu'augmenter au fil du temps.*

*Par ailleurs, l'extension du système peut résulter d'une assurance volontaire soit prise à titre individuel par une personne qui veut être protégée soit à titre collectif ( c'est le cas de certains organismes d'intérêt général qui peuvent ainsi protéger leurs bénévoles)*

4. Quelles sont les éventualités couvertes par le système ?

*Sont couverts*

*L' accident du travail : accident survenu au lieu et au temps de travail ou à un moment où le salarié se trouve sous l'autorité de l'employeur ; tendance à l'extension de la définition notamment par abandon du critère de soudaineté de l'apparition de la lésion*

*La maladie professionnelle : pathologie en lien avec l'activité professionnelle soit reconnue par un tableau de maladie professionnelle soit reconnue sous certaines conditions par un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles depuis 1993*

*L'accident de trajet assimilé à l'accident de travail : v. question 5*

5. L'accident de trajet est-il couvert par le système ? S'il l'est, comment est-il défini ?

*Oui c'est l'accident survenu lors du trajet entre le lieu de résidence et le lieu de travail. La couverture ne s'applique pas pendant l'interruption du trajet..*

6. Quels rapports existent, s'il y en a, entre les systèmes de protection/compensation pour les risques professionnels et les systèmes généraux de protection/compensation pour le risque maladie ?

*La reconnaissance d'accident de travail exclut l'application du droit commun de l'assurance maladie et l'application du droit commun de la responsabilité civile ( principe dit d'immunité de l'employeur ).*

7. Peut-on licencier un employé en raison de ses absences du travail consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle? Si on le peut, veuillez svp indiquer s'il faut suivre une procédure pour un tel licenciement ?

*Non, les articles L 122-32-1 depuis 1981 prévoient*

*-une interdiction de licencier pendant la période suspension, le délai d'attente d'un stage de réadaptation et la durée du stage sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat. Cette impossibilité est appréciée très strictement par la jurisprudence . Le licenciement est nul.*

*-la réintégration dans son emploi d'un salarié redevenu apte au poste*

*-l'obligation de rechercher le reclassement du salarié devenu inapte à son poste.*

*La rupture du contrat de travail oblige au respect d'une procédure permettant de rechercher le reclassement du salarié. En particulier l'intervention du médecin du travail est requise et les délégués du personnel sont appelés à donner leur avis sur les propositions de reclassement. Pour le reste la procédure de licenciement est la procédure de droit commun.*

## II. Les responsabilités de l'employeur

8. L'employeur a-t-il une obligation générale de prévention ? Comment est-elle sanctionnée ? Existe-t-il une responsabilité pénale ?

*Il existe une obligation générale de prévention.*

*De prévention : en particulier fondée sur l'article L 230-2 du code du travail instauré en droit français sous l'impulsion du droit européen.*

*Générale : intégration dans la pratique de travail et selon une logique de prévention définie elle aussi par l'article L 230-2 du code du travail : Eviter, évaluer, combattre, adapter , protéger dans un ordre de priorité*

*Obligation : n'est pas seulement morale et est devenue au fil du temps une obligation juridiquement sanctionnée*

### **Sanction civile :**

**En l'absence d'accident :** *l'employeur pourra se voir imposer une cotisation supplémentaire définie par la caisse régionale d'assurance maladie. Par ailleurs, le salarié est en droit de se retirer d'une situation de travail créant un péril imminent pour sa santé.*

*Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dispose d'un droit d'alerte en cas de situation dangereuse Dans des cas limités, l'inspecteur du travail peut décider d'arrêter un chantier mais il lui est possible de saisir le juge des référés pour faire arrêter une exploitation présentant des dangers pour les salariés*

### **En cas d'accident :**

*La violation par l'employeur de son obligation générale de sécurité constitue une faute inexcusable conduisant à améliorer la réparation pour le salarié et à alourdir la charge financière pesant sur l'employeur.*

### **Sanctions pénales**

**Sans accident :** le code du travail comporte de nombreuses sanctions pénales ( contraventions ou délits) en cas de violation des prescriptions d'hygiène et de sécurité.

**Lorsqu'un accident survient**, ce dispositif pénal est complété par la possibilité de reconnaître l'existence d'infractions d'imprudence et de négligence.

9. Quelles sont les obligations de l'employeur afférentes à la protection de la vie et la santé des travailleurs? Comment sont-elles mises en œuvre au niveau de l'entreprise? Comment contrôle-t-on leur application?

*L'employeur a l'obligation d'avoir une démarche positive permanente qui se manifeste dans l'obligation de préparer un programme de prévention soumis pour avis au Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail ( CHSCT) et de lui fournir un rapport annuel. Par ailleurs, l'employeur doit réaliser un document unique d'évaluation des risques qui doit être mis à jour au moins une fois par an.*

*Le contrôle de l'application est réalisé en interne par les délégués du personnel et le CHSCT et en externe par l'inspection du travail ( qui peut adresser des mises en demeure et au besoin relever les infractions par procès verbal ) ainsi que par les services spécialisés de la caisse régionale d'assurance maladie qui peut imposer des cotisations supplémentaires en cas de non respect de ses préconisations*

10. L'employeur peut-il déléguer ses pouvoirs en matière de santé et sécurité au travail? A qui? Avec quelles conséquences ?

*Oui, la délégation est possible à un salarié qui doit avoir les compétences et les moyens nécessaires. Il faut que cette délégation soit connue par le salarié mais il n'est pas nécessaire qu'elle soit écrite.*

*Cette délégation n'a pas d'influence sur la responsabilité civile mais opère un transfert de la responsabilité pénale sur le délégataire.*

11. Existe-t-il des organismes extérieurs à l'entreprise sur lesquels le chef d'entreprise peut s'appuyer pour améliorer la santé au travail ? S'il y en a, de quelle nature sont-ils ?

*Différents organismes interviennent dans le champ de la prévention.*

*-les services de santé au travail*

*-les services spécialisés des organismes de sécurité sociale et en particulier de la caisse régionale d'assurance maladie.*

*-des organismes paritaires jouent un rôle important : dans le secteur du bâtiment l'organisme professionnel du bâtiment et des travaux publics créé en 1947 joue un rôle central. Par ailleurs l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et ses délégations régionales offrent aux entreprises des conseils dans ce domaine.*

- 12. Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de sécurité au travail vis-à-vis les salariés des tierces entreprises, par exemple des travailleurs mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, ou des salariés d'entreprises sous-traitantes dans un chantier de l'employeur principal?**

13. **Comment organise-t-on la prévention des risques du travail lorsque deux ou plusieurs entreprises opèrent sur le même site de travail ?**

*L'hypothèse la plus fréquente est le chantier du bâtiment ou de génie civil : il doit s'il présente une certaine importance être déclaré à l'inspection du travail, la CRAM, l'OPPBT (organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics) et faire l'objet d'une coordination, mission assurée sous le contrôle du maître d'ouvrage, en vue d'évaluer et éviter les risques, organiser le travail, fixer les contraintes avec les corps de métier de façon cohérente, en vue d'assurer la sécurité. Le coordinateur élabore le projet, en assure l'exécution lors de la réalisation des travaux, et tient registre de la coordination. (Le problème est de donner sens et utilité au formalisme).*

*Cette coordination n'exonère pas les entreprises intervenant sur le chantier de leur responsabilité civile et pénale*

*Si les travaux présentent des risques particuliers, le coordinateur établit un plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé (PGCSS) qui précise pour les entreprises les risques du travail des entreprises sur le site.*

*Les entreprises doivent communiquer au coordinateur et au maître d'ouvrage un plan particulier de sécurité et de protection de la santé avant le début des travaux, qui contient les éléments sur les secours, les moyens permettant l'hygiène et la sécurité, et les mesures propres à prévenir les risques eu égard aux travaux à effectuer.*

*De même, il existe des dispositions spécifiques (décret du 20 Février 1992) en cas d'intervention d'entreprises extérieures dans un établissement, ou un site, en dehors de l'hypothèse du chantier de bâtiment.*

*Il appartient aux employeurs de rechercher les interférences résultant de l'intervention d'entreprises extérieures et, d'analyser les risques après visite commune et préalable des lieux, qui génère en cas de risque la mise en place d'un plan de prévention, dont la coordination doit être assurée par le chef de l'entreprise utilisatrice.*

#### **TRAVAIL TEMPORAIRE**

*Mode d'utilisation de main d'œuvre en croissance importante, il est facteur d'une augmentation des accidents du travail.*

*Le travailleur temporaire ne peut être pris pour effectuer des travaux dangereux nécessitant une surveillance spéciale (liste arrêtée par le Ministre du travail).*



*L'entreprise utilisatrice doit assurer une formation à la sécurité qui est renforcée en cas d'existence de risques spéciaux. L'utilisateur est traité comme commettant du salarié temporaire, pénalement, même si civilement l'entreprise de travail temporaire est juridiquement responsable en cas d'accident du travail, à charge pour elle de se retourner contre l'utilisateur.*

### III. Problèmes particuliers

14. Est-ce que les risques psychiques sont tenus en compte en vue de déterminer la responsabilité de l'employeur (par exemple pour ce qui est de la prévention du stress au travail)?

*Les risques psychiques ne font pas l'objet de tableaux particuliers de maladie professionnelle mais ils sont pris en compte dans la mesure où la santé au travail comprend aujourd'hui dans les textes la santé mentale. Par ailleurs, les conséquences psychiques des conditions de travail sont prises en considération dans les contentieux relatifs à la reconnaissance de pathologies professionnelles. Ainsi le suicide pourra parfois être considéré comme accident du travail si le lien avec le travail est établi.*

15. L'employeur est-il tenu de prendre des mesures pour permettre aux non fumeurs de travailler dans un environnement sans fumée ?

*Oui, l'interdiction de fumer dans les lieux de travail est posée par les textes. Par ailleurs la jurisprudence considère que l'obligation de l'employeur de préserver la santé des salariés sur les lieux de travail l'oblige à prendre les mesures nécessaires pour protéger les salariés contre les risques du tabagisme passif.*

- 16. Existe-il des restrictions à l'emploi de certaines catégories de travailleurs dans certaines activités à risques (par exemple, l'emploi de mineurs ou de femmes enceintes, l'emploi de travailleurs intérimaires ou sous contrat à durée déterminée)?**

*Oui, pour les CDD et ETT, interdiction de les utiliser pour des travaux dangereux selon liste ministérielle du 8 octobre 1990 : exposition à de nombreux produits chimiques gazeux ou solides, travaux exposant à l'amiante ( depuis 196) , l'inhalation de poussières de métaux durs, etc., sauf si ces matières sont produites ou transformées par des appareils rigoureusement clos., ou autorisation spéciale de la Direction départementale du travail donnée après avis du CHSCT et du médecin du travail et après enquête de l'inspecteur du travail et avis du médecin inspecteur régional.*

*Le code du travail contient une liste impressionnante d'interdictions de travail pour les mineurs de 16 ou de 18 ans, telle que la réparation de machines mécaniques en marche, ou comportant des organes ou des transmissions , en mouvement, l'alimentation de scies, presses..., le travail de verrerie, d'appareils à vapeur, de mise en oeuvre de gaz comprimés, de transport de matières nocives ou inflammables, en de nombreuses*

*circonstances de travail en hauteur ou de montage d'échafaudages ..... R 234.11 et s CT + expositon produits chimiques, vapeurs, travaux métaux en fusion, mercure, plomb, amiante, silice, ...*

*Il en est de même pour les femmes dans un moindre mesure. Le port de charges est limité et certianes exposition ou travaux sont prohibés ( R 234 8 et s)*

**17. Peut-on déterminer la responsabilité de l'employeur pour des dommages à la santé des travailleurs découlant de l'utilisation de produits ou l'emploi de substances dont la nocivité n'était pas démontrée au moment de leur utilisation, ou dont les effets nuisibles ne peuvent être appréciés que sur le long terme (par exemple l'amiante)?**

*L'employeur a une obligation générale de sécurité. Quelque soit la cause de l'altération de l'état de santé du salarié lié à l'exécution de son travail, sa responsabilité peut être recherchée.*

*Lorsque la cause de cette altération est ancienne, il y a lieu de distinguer l'action civile et l' action pénale.*

*Amiante: Responsabilité pénale: cette question est difficile à trancher à cause de l'effet retard du sinistre (très important et massif aujourd'hui) rapporté à l'exposition du salarié (parfois 40 ans), ce qui génère de grosses difficultés pour rapporter des preuves et exige un travail d'archives (si elles existent).*

*Par ailleurs la responsabilité pénale suppose la connaissance du danger, (élément moral du délit). Elle se complique de la question des prescriptions, et met en jeu des responsabilités multiples et complexes, politiques et sanitaires. L'interdiction de l'amiante date de 1996. Or de très nombreuses constructions (bâtiments publics, hôpitaux) ont été isolées par flochage d'amiante sans aucune précaution ni retenue.*

*De plus la loi du 10 Juillet 2000 (dite loi Fauchon) a limité la possibilité de rechercher la responsabilité d'une personne physique qui n'a pas directement causé le dommage mais contribué à le créer en ne prenant pas les mesures permettant de l'éviter, sauf si elle a violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou exposé autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elle ne pouvait ignorer.*

*Le juge français a à ce jour refusé des poursuites en se fondant sur ce texte.*

*Seule une poursuite est engagée en France à l'initiative du procureur dans une affaire ALSTOM. ( affaire en cours).*

*Sur le plan civil l'affaire Amiante est traitée sur la base de la recherche de la réparation intégrale du préjudice (premier pas vers la généralisation de la réparation intégrale ?) par la création d'un Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA).*

*Ce fons n'interdit pas l'action en faute inexcusable devant le tribunal des affaires de sécurité sociale, mais a recherché une transaction selon l'état de santé du salarié.*

*Il accompagne la réouverture des procédures en principe pour bon nombre d'entre elles prescrites.*

18. L'employeur peut demander aux demandeurs d'emploi qu'ils se soumettent à de tests génétiques ou de dépistage du VIH/SIDA en vue de déterminer l'aptitude du travailleur à s'exposer à un risque auquel il ou elle serait particulièrement vulnérable?

*Non l'interdiction est formelle et l'article L 122-45 interdit sous peine de nullité toute discrimination fondée sur les caractéristiques génétiques d'une personne. Par ailleurs, les discriminations sont pénalement sanctionnées*

19. Est-ce que le travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril sa vie ou sa santé ?

*Oui le droit de retrait du salarié est reconnu en présence d'une situation dont il a des raisons de penser qu'elle présente un risque grave et imminent pour sa santé ou sa sécurité ( C. trav., art. L 231-8-1 )*

#### IV. La réparation des risques professionnels

- 20. Quelles sont les prestations garanties par le système de réparation des risques professionnels ? Comment sont-elles gérées ? Peuvent-elles être refusées et si elles le peuvent, dans quels cas ?**

*Fondées sur le risque professionnel, elles n'indemnisent que partiellement la perte de salaires, par des indemnités journalières, ( 50% jusqu'au 28<sup>ème</sup> jour, 66% à compter du 29<sup>ème</sup> jour, + complément patronal si il est prévu par un accord collectif) mais les frais médicaux, pharmaceutiques hospitaliers sont intégralement pris en charge.*

*Quand le salarié est consolidé, il perçoit une rente d'accident de travail. Celle-ci est également forfaitaire :*

*- de 10% à 50% d'IPP: salaire annuel x taux d'incapacité réduit de moitié.*

*- au dessus de 50% d'IPP : salaire annuel x taux d'incapacité augmenté de moitié pour la part dépassant 50 %.*

- 21. Ce système de réparation est-il forfaitaire ou le salarié victime peut-il obtenir une réparation intégrale de son préjudice ? Si oui, dans quelles circonstances ? Le salarié peut bénéficier d'une option entre demander une réparation dans le cadre du système ou demander une réparation selon le droit commun ?**

*L'application de la législation sur les accidents du travail exclut en principe le recours au droit commun sauf en cas de poursuites pénales ou lorsque l'accident du travail est en même temps un accident de la circulation. Dès lors la réparation est en principe forfaitaire mais la reconnaissance d'une faute inexcusable permet à la victime ou à ses ayants droit d'obtenir la réparation des préjudices non réparés par l'application du code de la sécurité sociale.*

**22. Existe-t-il des fonds spéciaux pour garantir la réparation de dommages à la vie ou la santé découlant de l'utilisation de produits ou l'emploi de substances dont la nocivité n'était pas démontrée au moment de leur utilisation, ou dont les effets nuisibles ne peuvent être appréciés que sur le long terme (par exemple l'amiante)?**

*Un fonds spécial existe actuellement au profit des victimes de l'amiante.*

V. Le rôle des représentants des travailleurs en matière de protection de la santé.

23. Comment est organisée la participation des travailleurs en vue d'améliorer l'hygiène et la sécurité au travail et d'organiser la prévention des accidents et maladies professionnelles au niveau de l'entreprise ? Existe-t-il des comités ad-hoc et s'ils existent comment sont-ils constitués ? Quels sont leurs pouvoirs ? Quels sont les droits et garanties dont bénéficient les travailleurs qui font partie de ces comités ? Reçoivent-ils une formation pour mieux s'acquitter de leurs tâches ? Ont-ils le droit de se faire assister d'experts extérieurs à l'entreprise ?

La loi du 23 décembre 1982 a permis la mise en place dans les établissements d'au moins cinquante salariés des comités d'hygiène et de sécurité. Ses membres sont élus par l'ensemble des autres représentants du personnel (membres du comité d'entreprise et délégués du personnel). Sa mission est d'information et de consultation. Il dispose cependant d'un droit d'alerte ainsi que de la possibilité d'effectuer toutes enquêtes consécutives à des accidents du travail. Il peut recourir à un expert pour éclairer ses travaux. Le médecin du travail, l'inspecteur du travail ou toute autre personne qualifiée peut être appelée à siéger pour les questions les concernant.

VI. Autres questions

24. Veuillez présenter toute autre question qui dans la législation ou la pratique de votre pays porte sur ce thème et qui n'a pas été abordée dans le questionnaire ci-dessus.

\* \* \* \* \*