

Le cadre réglementaire du travail isolé

AU COURS DES VINGT DERNIÈRES ANNÉES, le travail isolé s'est considérablement développé et s'est étendu à de nouveaux secteurs d'activité. L'évolution de la technologie, notamment l'introduction de la robotique et de l'informatique dans les entreprises, ont largement contribué à ce phénomène en restreignant le nombre de salariés nécessaires à la réalisation d'une opération. Cela doit se traduire par une meilleure prise en compte de l'isolement dans le cadre de la démarche générale de prévention des risques professionnels et inciter les employeurs à analyser les situations de travail isolé.

Travail isolé et notion de risque

En l'absence de définition juridique du travail isolé, il convient de le qualifier comme la réalisation d'une tâche par une personne seule, dans un environnement de travail où elle ne peut être vue ou entendue directement par d'autres et où la probabilité de visite est faible.

Toutefois, cette situation peut exceptionnellement concerner un groupe de travailleurs, isolés de leur structure d'appartenance pour des raisons géographiques ou en raison de leurs horaires décalés.

L'isolement en tant que tel ne constitue pas un risque. C'est la conjonction des risques présentés par la situation de travail (risque de chute, d'intoxication, de noyade, d'écrasement, d'ensevelissement, d'électrocution, d'agression...) et de l'isolement qui va contribuer à créer des risques nouveaux. L'isolement constitue souvent un facteur d'aggravation de l'accident en raison de l'intervention tardive des secours.

La recommandation n°416 de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS)¹ relative au travail isolé propose une définition. Elle indique ainsi que « *le travail est considéré comme isolé lorsque le travailleur est hors de portée de vue ou de portée de voix d'autres personnes et sans possibilité de recours extérieur et que le travail présente un caractère dangereux* ».

La durée de l'isolement (ponctuel ou prolongé) ne constitue pas forcément un élément déterminant pour caractériser le danger ; il conviendra en priorité d'analyser les risques propres à la situation de travail. Pour un travailleur, quelques secondes ou minutes d'isolement à un poste de travail particulièrement exposé peuvent parfois avoir de graves conséquences.

Enfin, il faut rappeler que l'isolement ne se réduit pas à l'isolement physique, il peut également

s'agir d'un isolement psychique. Ainsi, dans les activités de surveillance, le travailleur isolé peut ressentir de l'ennui et une baisse de vigilance. De même dans les activités de soins, ces situations peuvent générer de l'anxiété et une altération du jugement.

Pour certaines personnes, le fait d'être isolé peut entraîner, face à une tâche particulière, des changements d'attitude ou de comportement, pouvant la conduire à avoir des réactions inadaptées, susceptibles de générer un accident.

Dispositions spécifiques à certains travaux

Les premières dispositions réglementaires² en la matière sont des dispositions spécifiques visant certains travaux ou certains postes.

Dispositions réglementaires visant certains travaux ou certains postes

Ces textes non codifiés ou, pour certains, codifiés récemment dans le Code du travail, organisent le travail isolé dans des situations dans lesquelles l'isolement constitue manifestement un risque effectif susceptible d'aggraver les dommages après un accident.

Les travaux visés concernent notamment les travaux dans les ascenseurs (articles R. 4543-19 et suivants), les travaux temporaires en hauteur (article R. 4323-61), les travaux en milieu hyperbare (article R. 4461-40), les travaux d'extraction par déroctage ou dragage en fleuve (arrêté de 1971 modifié).

Ces textes mentionnent dans ces cas précis la surveillance par une personne « compétente », « qualifiée », « désignée », « le contrôle d'une personne avertie », la « présence permanente d'un surveillant », etc.

Les dispositions du Code du travail relatives aux interventions d'entreprises extérieures font exception à ces obligations spécifiques. En effet,

ne sont pas visés des postes en particulier mais elles rappellent que « *lorsque l'opération est exécutée de nuit ou dans un lieu isolé ou à un moment où l'activité de l'entreprise utilisatrice est interrompue, le chef de l'entreprise extérieure intéressée prend les mesures nécessaires pour qu'aucun salarié ne travaille isolément en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident* » (article R. 4512-13). Le risque présenté par la situation de travail isolé, quel qu'en soit le poste, peut être plus important en raison du fait que le salarié exécute sa tâche dans un lieu dont il n'a pas forcément une bonne connaissance.

Les recommandations de la CNAMTS relatives à certains travaux

De nombreuses recommandations de la CNAMTS³ complètent également les dispositions issues de la réglementation concernant le travail isolé. Elles concernent des situations spécifiques de travail et préconisent une surveillance des travailleurs isolés et des mesures de prévention particulières.

Parmi ces recommandations, on peut citer notamment la recommandation n°252⁴ relative aux postes de travail isolés et dangereux ou essentiels pour la sécurité. Elle préconise notamment de dresser dans chaque établissement ou chantier la liste des postes de travail ayant simultanément les deux caractéristiques suivantes :

- être isolé ;
- présenter un caractère dangereux ou être essentiel à la sécurité du reste du personnel.

Elle recommande également de mettre en place une surveillance directe ou indirecte de jour comme de nuit de ces postes de travail, d'établir un système de ronde, de fournir les moyens de télécommunications adéquats permettant d'assurer avec un autre travailleur ou un poste de soins d'urgence.

Même si les recommandations ne sont pas des textes réglementaires, elles indiquent aux employeurs relevant des Comités techniques concernés les risques présentés par une activité et mentionne les mesures de sécurité à observer. Le non-respect de ces recommandations peut donc contribuer à caractériser la gravité de la faute de l'employeur qui ne pourra invoquer le fait qu'il n'avait pas conscience du danger encouru par le travailleur isolé dans ces situations particulières de travail.

Obligation générale de sécurité et obligation d'organiser les secours

L'obligation générale de sécurité de l'employeur

En 1991⁵, l'introduction de l'obligation générale de sécurité dans le Code du travail a rendu obligatoire la mise en place d'une démarche globale de prévention au sein de l'entreprise visant à assurer la santé et la sécurité des salariés (article

Notes

1. *Recommandation applicable aux entreprises relevant du comité technique national F : industries du bois de l'ameublement, du papier - carton, du textile, du vêtement, des cuirs et peaux, des pierres et terres à feu.* Téléchargeable sur : www.ameli.fr
2. *La liste de ces dispositions figure en annexe 1 dans la brochure INRS ED 985 « Travail isolé : prévention des risques synthèse et application ».*
3. *Des extraits de ces recommandations sont repris en annexe 2 de la brochure INRS ED 985 « Travail isolé : prévention des risques synthèse et application ».*
4. *Applicables aux entreprises relevant du CTN B : industries du bâtiment et des travaux publics.*
5. *Transposition en droit français de la directive 89/391 dite « directive cadre » concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs par la loi 91-1414 du 31 décembre 1991.*
6. *La brochure INRS ED 985 illustre largement ce propos et apporte des informations pratiques sur le choix et les limites de ces dispositifs.*
7. *Cass. crim. 5 décembre 2000, pourvoi n°00-82.108.*
8. *Cass. crim. 3 novembre 1998, pourvoi n°97-85.236.*

L. 4121-1). C'est à l'employeur qu'il incombe de conduire cette démarche en appliquant les principes généraux de prévention mentionnés à l'article L. 4121-2.

Le premier de ces principes est la suppression du risque : elle peut être envisagée dans certaines situations notamment par exemple en intégrant l'isolement dans la réflexion sur la conception des locaux de travail ou dans l'organisation du temps de travail.

• L'évaluation des risques

Lorsque le recours au travail isolé ne peut être évité, il conviendra de procéder à l'évaluation des risques liés aux situations de travail concernées. Elle permettra ainsi d'identifier les postes pour lesquels l'isolement est susceptible de générer un risque, d'analyser dans quelle mesure ce risque doit être pris en compte et d'envisager les mesures de prévention appropriées.

Le document unique élaboré sous la responsabilité de l'employeur devra intégrer le risque lié au travail isolé.

La recommandation n°416 précitée mentionne un certain nombre de ces mesures de sécurité pouvant être mises en place. On retiendra particulièrement l'importance des mesures organisationnelles et techniques telles que la diminution du nombre et des durées des interventions, l'aménagement des postes, des lieux de travail et de leur environnement, la mise en œuvre de dispositifs de protection collective.

• La formation et l'information des salariés

Il convient d'insister également sur la formation et l'information des salariés. Généralement, les formations à la sécurité n'abordent pas l'isolement comme un facteur aggravant des autres risques présentés par la situation de travail. Une personne isolée risque de prendre des initiatives inappropriées en situation de danger.

Les travailleurs en CDD ou les travailleurs temporaires en dehors des travaux qui leur sont interdits réglementairement peuvent être affectés à des travaux isolés après une analyse approfondie des risques qui pourrait justifier le cas échéant l'organisation d'une formation renforcée à la sécurité (article L. 4154-2).

• Le règlement intérieur

L'employeur pourra être amené à établir des consignes précises et à indiquer dans le règlement intérieur les autorisations à solliciter lorsque le travail isolé est organisé régulièrement ou exceptionnellement et les personnes susceptibles d'être affectées à ces tâches en fonction de leur niveau de connaissances et de leur « maîtrise » de l'activité (exclusion des CDD ou des travailleurs temporaires par exemple...). Cette initiative de l'employeur permettra d'éviter que des personnes se trouvent en situation de travail isolé organisé de leur propre initiative et à leur convenance.

• L'aptitude médicale

Certaines pathologies, qu'elles soient d'origine physiologique ou psychologique, sont susceptibles d'affecter notamment les capacités de vigilance, de discernement, de réactivité, etc. Ces éléments médicaux peuvent justifier la formulation par le médecin du travail d'avis d'aptitude avec restrictions ou d'inaptitude temporaires ou définitifs.

L'organisation des secours

Au-delà de l'obligation d'évaluation des risques liés au travail isolé et de mise en œuvre des mesures de prévention appropriées, il appartient également à l'employeur de prendre les dispositions pour organiser les premiers secours aux accidentés et aux malades (article R. 4224-16). Dans le cadre du travail isolé, l'organisation des secours peut s'avérer plus complexe compte tenu notamment des difficultés ou de l'impossibilité pour le salarié de donner l'alarme. Ici, également l'analyse préalable des risques présentés par la situation de travail est déterminante pour définir les mesures les plus appropriées.

Cette étape comprend l'alerte (déclenchement, transmission et réception de l'alarme) pour permettre la localisation de la personne isolée et l'organisation d'un plan d'intervention précis mis en place sous la responsabilité de l'employeur et en collaboration avec les services de secours extérieurs.

La mise à disposition du travailleur isolé d'un dispositif d'alarme à disposition (DATI) est une mesure envisageable dans le cadre de la mise en place des moyens de secours prévus en cas d'accident, mais elle ne doit pas dispenser l'employeur de vérifier que cette mesure est bien appropriée à la situation et qu'elle est cohérente avec les autres mesures mises en place pour organiser les secours. La mise à disposition d'un DATI ne peut constituer, en aucun cas, l'unique mesure envisagée pour satisfaire à l'obligation d'organiser les secours⁶.

Travail isolé et responsabilité de l'employeur

• Responsabilité pénale engagée sur le fondement du Code pénal

En cas de manquement à son obligation de sécurité, l'employeur pourra voir sa responsabilité pénale engagée sur le fondement du Code pénal, notamment pour blessures ou homicide involontaire (articles 222-19 ; 222-20 et 221-6 du Code pénal).

Dans un arrêt en date du 5 décembre 2000⁷, la chambre criminelle de la Cour de cassation a condamné un employeur pour homicide involontaire à la suite d'un accident mortel dont avait été victime un salarié affecté à un poste de maintenance du trafic ferroviaire. Lors d'une opération, le salarié chargé d'arrimer les wagons avait été retrouvé mort, la tête coincée entre deux wagons.

L'enquête a révélé les éléments suivants :

Le salarié affecté à un poste particulièrement dangereux travaillait hors de vue et hors de portée du chef de manœuvre. Les salariés ne disposaient d'aucun moyen efficace de communiquer entre eux, hormis un sifflet. Le déroulement du travail rendait impossible un contrôle par le chef de manœuvre de la position du salarié affecté à l'arrimage.

La Cour de cassation a retenu « l'inadéquation entre ce travail particulièrement dangereux et les mesures prises par l'employeur » et a souligné « que des risques exceptionnels doivent s'accompagner de mesures de prévention elles aussi exceptionnelles ».

• Responsabilité pénale engagée sur le fondement du Code du travail

La responsabilité pénale de l'employeur peut également être engagée sur la base de la violation d'une obligation particulière prévue par le Code du travail ou par un texte pris pour son application.

En savoir plus ■ ■ ■

■ TRAVAIL ISOLÉ : prévention des risques, synthèse et application. ED 985. INRS.

À consulter et à télécharger sur www.inrs.fr, ou à demander à sa Carsat.

La chambre criminelle de la Cour de cassation⁸ a ainsi retenu la responsabilité pénale d'un employeur en violation de dispositions du décret du 8 janvier 1965 relatif aux travaux de bâtiment. Un salarié avait fait une chute mortelle alors qu'il travaillait seul au sommet d'un poteau électrique et que sa protection n'était assurée qu'au moyen d'un baudrier.

La Cour de cassation reproche à la Cour d'appel de « n'avoir pas recherché si les négligences reprochées à la victime n'étaient pas dues à un défaut de surveillance du chantier et à un manque d'organisation du travail, imputable au prévenu ».

• Responsabilité civile de l'employeur pour faute inexcusable

L'obligation générale de sécurité, qui est qualifiée d'obligation de résultat, revêt le caractère de faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé et qu'il n'a pas pris les mesures pour l'en préserver.

La conscience du danger concernant le travail isolé sera appréciée au cas par cas par le juge. Lorsqu'une recommandation de la CNAMTS a clairement identifié le danger du travail isolé dans tel secteur d'activité, l'employeur ne pourra pas invoquer le fait qu'il n'avait pas conscience du danger encouru dans cette situation particulière de travail. ■