

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 2 – FEVRIER 2025

Focus

Le harcèlement moral institutionnel reconnu par la Cour de cassation

Page 3

Sécurité sociale

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 est parue

Page 7

Harcèlement sexuel

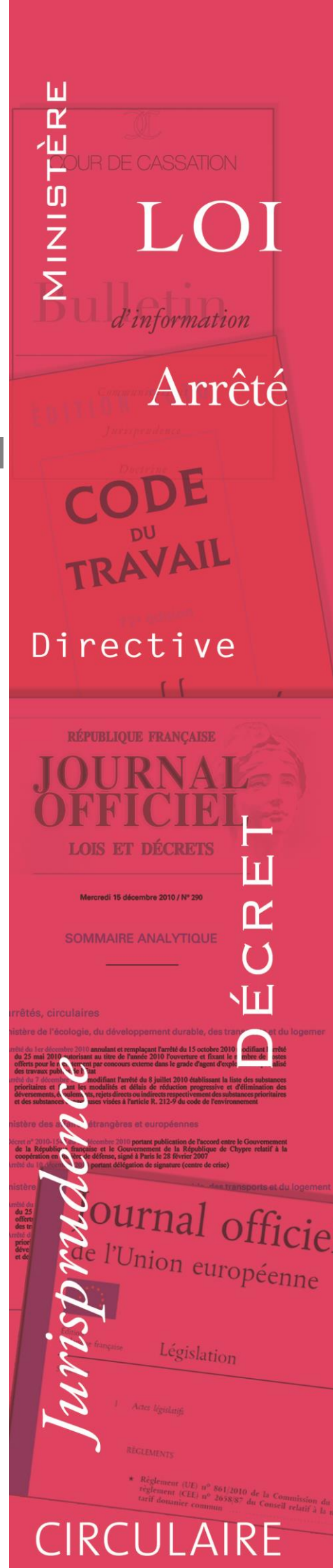
Recommandations du Défenseur des droits sur les enquêtes internes en cas de discrimination et harcèlement

Page 15

Obligation de sécurité

Faute inexcusable de l'employeur malgré le comportement à risque du salarié

Page 20



Sommaire

Focus	3
Textes officiels Santé, sécurité au travail	7
Prévention - Généralités.....	7
Risques biologiques et chimiques	9
Risques mécaniques et physiques	11
Textes officiels Environnement, santé publique et sécurité civile	13
Sécurité civile.....	13
Vient de paraître	14
Publications juridiques INRS.....	14
Publication du nouveau calendrier de déploiement du passeport de prévention.....	14
Rapport HCFiPS : renforcer la dimension préventive de la politique de santé et de sécurité au travail.....	15
Discrimination et harcèlement sexuel dans l'emploi privé et public : recueil du signalement et enquête interne.....	15
Bilan des conditions de travail pour l'année 2023	16
L'activité des services de prévention et de santé au travail en 2023.....	17
Jurisprudence	19
Obligation de sécurité : faute inexcusable de l'employeur retenue malgré le comportement à risque du salarié en l'absence de mesures de prévention des chutes de hauteur.....	19
Qualification de harcèlement moral et manquement à l'obligation de sécurité	20
Exposition à l'amiante dans les années 60 et faute inexcusable.....	21

Le harcèlement moral institutionnel reconnu par la Cour de cassation

Cour de cassation, chambre criminelle, 21 janvier 2025, pourvoi n° 22-87.145

Dans son arrêt rendu le 21 janvier 2025 concernant l'affaire dite « France Télécom », la Cour de cassation consacre la notion de « harcèlement moral institutionnel ». Cette décision confirme la responsabilité pénale des dirigeants pour avoir mis en œuvre une politique d'entreprise préjudiciable pour les conditions de travail des salariés.

Rappel des faits

Dans cette affaire, le litige portait sur les plans de restructuration mis en place par l'entreprise France Télécom à la suite de sa privatisation en 2004. Ces derniers comprenaient une réduction d'effectifs qui concernait 22 000 agents, ainsi qu'un plan de mobilité interne visant 10 000 autres salariés, sur une période de trois ans.

Cette période est marquée par une série de suicides, de tentatives de suicide et de nombreux arrêts de travail parmi les salariés.

En 2009, la fédération syndicale a déposé une plainte dénonçant notamment des faits de harcèlement moral commis par la société et ses dirigeants.

Entre 2012 et 2014, la société et plusieurs cadres dirigeants ont été mis en examen pour harcèlement moral ou complicité de ce délit.

Décisions des juges du fond (tribunal correctionnel et cour d'appel)

Les décisions du tribunal correctionnel du 20 décembre 2019 (première instance) puis de la cour d'appel du 30 septembre 2022 condamnent la société et ses principaux dirigeants pour « harcèlement moral institutionnel » en se basant sur l'article 222-33-2 du Code pénal, qui vise le harcèlement moral au travail.

A noter : Ce texte, dans sa rédaction applicable au moment des faits, sanctionne « *le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

En l'espèce, les juges du fond ont considéré que ce harcèlement était caractérisé par : « *la conduite d'une politique d'entreprise visant à déstabiliser les salariés et agents et à créer un climat professionnel anxigène en recourant, notamment, à des réorganisations multiples et désordonnées, des incitations* ».

répétées au départ et des mobilités géographiques et/ou fonctionnelles forcées, à une surcharge de travail, une pression des résultats ou à l'inverse l'absence de travail, un contrôle excessif et intrusif, l'isolement, l'attribution de missions dévalorisantes, l'absence d'accompagnement et de soutien adaptés des ressources humaines, des formations insuffisantes voire inexistantes, l'isolement des personnels et des manœuvres d'intimidation voire des menaces et des diminutions de rémunération. »

Arguments en défense des dirigeants

Les dirigeants de la société forment un pourvoi en cassation contre l'arrêt de la cour d'appel qui a retenu leur responsabilité, soutenant que :

- 1) La condamnation au motif de « harcèlement moral institutionnel » n'était pas valable au regard de l'article 222-33-2 du Code pénal qui ne vise pas explicitement cette notion. Les prévenus dénoncent ainsi une interprétation extensive et imprévisible de cette disposition contraire, notamment, au principe d'interprétation stricte de la loi pénale.
- 2) Les actions menées relevaient de la politique d'entreprise sans volonté délibérée de nuire aux droits et à la dignité des salariés, d'affecter leur santé physique ou mentale, ou de compromettre leur avenir professionnel.

Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation rejette les pourvois des anciens dirigeants de France Télécom et confirme les décisions rendues par les juges du fond.

Elle reconnaît, d'une part, que le harcèlement moral institutionnel entre dans le champ du « harcèlement moral au travail » prévu par l'article 222-33-2 du Code pénal, donnant ainsi la possibilité aux juges de condamner valablement sur ce motif.

Dans cette perspective, elle en propose même une définition précisant que le harcèlement moral institutionnel correspond à « *des agissements visant à arrêter et mettre en œuvre, en connaissance de cause, une politique d'entreprise qui a pour objet de dégrader les conditions de travail de tout ou partie des salariés afin de parvenir à une réduction des effectifs ou d'atteindre tout autre objectif, qu'il soit managérial, économique ou financier, ou qui a pour effet une telle dégradation, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de ces salariés et d'altérer leur santé physique ou mentale, ou de compromettre leur avenir professionnel* ».

D'autre part, elle souligne que, bien qu'une politique d'entreprise relève du pouvoir de direction et échappe en principe à l'appréciation des juges, ces derniers demeurent compétents pour en examiner les modalités d'application. Ils doivent ainsi déterminer si les méthodes utilisées excèdent l'exercice normal du pouvoir de direction et de contrôle du chef d'entreprise. En l'espèce, tel était le cas en raison, notamment, de l'instauration d'un climat anxigène.

Ce focus est l'occasion de revenir sur :

- la consécration du harcèlement moral institutionnel sur la base du Code pénal ;
- les limites du pouvoir de direction de l'employeur dans le cadre de la mise en place d'une politique d'entreprise qui entraîne une dégradation des conditions de travail ;
- la distinction entre harcèlement moral managérial et harcèlement moral institutionnel.

Consécration du harcèlement moral institutionnel sur la base du Code pénal

Pour la Cour de cassation, le harcèlement moral institutionnel entre bien dans le champ du harcèlement moral au travail tel que le conçoit l'article 222-33-2 du Code pénal.

La difficulté juridique portait principalement sur la qualification de l'élément légal de l'infraction pénale. En effet, une infraction n'existe que si elle est prévue par un texte.

Le juge ne peut donc appliquer une loi à un comportement qu'elle ne vise pas. On dit alors que le juge est tenu de se livrer à une « interprétation stricte du droit pénal ». En revanche, comme le rappelle la Cour de cassation, lorsque la portée d'un texte pénal est incertaine, le juge est autorisé à tenir compte des raisons qui ont conduit à son adoption, pour l'interpréter (par exemple en se basant sur les travaux parlementaires).

En l'occurrence, cette interprétation est conforme à la portée que le législateur a souhaité donner à cette incrimination, dans la mesure où les travaux préparatoires au texte d'adoption (loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002) indiquaient clairement que les rédacteurs avaient tenu compte d'un avis de la Commission nationale consultative des droits de l'homme du 29 juin 2000, consacré au harcèlement moral au travail, qui identifiait trois formes de harcèlement moral, parmi lesquelles figurait le harcèlement moral institutionnel résultant d'une stratégie de gestion de l'ensemble du personnel.

Il résulte également des travaux préparatoires que le législateur avait souhaité adopter une définition « la plus large possible » de cette infraction.

La Cour de cassation a ainsi pu affirmer que la loi n'exige pas que les agissements répétés s'exercent à l'égard d'une victime déterminée ou dans le cadre de relations interpersonnelles entre l'auteur et la victime, pourvu qu'elles fassent partie de la même communauté de travail.

En effet, le terme « autrui » de l'article 222-33-2 du Code pénal peut désigner, en l'absence de toute autre précision, un collectif de salariés non individuellement identifiés.

Par ailleurs, l'article 222-33-2 du Code pénal incrimine le fait de harceler autrui par des agissements répétés **ayant pour objet ou pour effet** une dégradation des conditions de travail. Ce texte distingue ainsi les agissements qui ont pour objet une dégradation des conditions de travail, de ceux qui ont un tel effet.

Selon l'interprétation de la Cour de cassation, la caractérisation des agissements ayant pour effet une dégradation des conditions de travail suppose que soient précisément identifiées les victimes de tels agissements. En revanche, lorsque les agissements harcelants ont pour objet une telle dégradation, la caractérisation de l'infraction n'exige pas que les agissements reprochés à leur auteur concernent un ou plusieurs salariés en relation directe avec lui ni que les salariés victimes soient individuellement désignés.

Les limites du pouvoir de direction dans le cadre de la mise en place d'une politique d'entreprise

L'un des arguments avancés par les dirigeants de l'entreprise était d'affirmer que les actions menées s'inscrivaient dans le cadre de la politique d'entreprise, sans volonté délibérée de nuire aux droits et à la dignité des salariés, d'affecter leur santé physique ou mentale, ou de compromettre leur avenir professionnel.

La Cour de cassation rappelle que le pouvoir de direction échappe à l'appréciation des juges et que ces derniers ne condamnent pas la direction pour avoir mis en place un plan de restructuration comprenant une réduction d'effectifs, mais la méthode utilisée pour sa mise en œuvre.

La Cour précise en effet que le juge peut vérifier les modalités d'application pratiques de la politique d'entreprise afin de déterminer si l'employeur a excédé son pouvoir normal de direction et de contrôle.

En l'espèce, les juges ont pu constater que la politique de déflation des effectifs s'était concrétisée par la mise en œuvre d'agissements harcelants (pression exercée au contrôle des départs à tous les niveaux de la chaîne hiérarchique, prise en compte des départs dans la rémunération des membres de l'encadrement, etc.) et qu'elle avait par ailleurs été exercée de manière coordonnée et suivie pendant trois ans, en dépit des différentes alertes concernant la dégradation des conditions de travail.

Les juges du fond ont ainsi pu valablement considérer que la politique d'entreprise conçue et déployée avait excédé le pouvoir normal de direction et de contrôle du chef d'entreprise et que les agissements opérés dans le cadre de cette politique étaient constitutifs d'un harcèlement moral institutionnel.

Distinction entre harcèlement moral managérial et harcèlement moral institutionnel

En 2009¹, la chambre sociale de la Cour de cassation a admis pour la première fois que le harcèlement moral au travail pouvait procéder de méthodes de gestion et donc de processus collectifs, alors que les textes n'y font pas référence.

En effet, l'article L. 1152-1 du Code du travail dispose, dans des termes identiques à ceux prévus par le Code pénal qu'« aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

En application de ces dispositions, la chambre sociale a jugé que « peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Cette jurisprudence apparaît constante² et consacre la notion de « harcèlement moral managérial »³.

Le harcèlement institutionnel se distingue du harcèlement managérial par deux particularités :

- l'absence de relation directe entre le dirigeant, responsable de la politique d'entreprise, et la victime de cette politique ;
- l'atteinte que la mise en œuvre de cette politique d'entreprise est susceptible de porter à tous les salariés. L'infraction ne se limite pas à des victimes nominativement identifiées mais vise une collectivité de travail. Dans l'affaire France Télécom, les conséquences « en cascade », indépendamment du lien hiérarchique, n'imposaient pas d'avoir à désigner toutes les victimes dès lors qu'elles étaient déjà visées par le plan de restructuration.

En affirmant que les dirigeants peuvent être tenus pénalement responsables lorsqu'ils mettent en place des politiques d'entreprise conduisant sciemment à la dégradation des conditions de travail, la Cour de cassation rappelle aux entreprises l'importance de concilier des objectifs économiques avec le respect de la santé et de la dignité des salariés.

1 Cass. Soc., 10 novembre 2009, n°07-45.321.

2 Cass. Soc. 22 octobre 2014, n°13-18.862.

3 Cass. Soc., 15 juin 2017, n°16-11.503.

Textes officiels

Santé et sécurité au travail

Prévention - Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL – MALADIES PROFESSIONNELLES

Sécurité sociale

Loi n° 2025-199 du 28 février 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2025.

Parlement. Journal officiel du 28 février 2025, texte n°89 (www.legifrance.gouv.fr – 50 p.).

Cette loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 comporte trois parties regroupant les dispositions relatives aux :

- recettes et à l'équilibre général de la sécurité sociale pour l'exercice 2024 (première partie) ;
- recettes et à l'équilibre général de la sécurité sociale pour l'exercice 2025 (deuxième partie) ;
- dépenses pour l'exercice 2025 (troisième partie).

Certaines dispositions concernent la santé et la sécurité au travail :

Dispositions relatives à l'équilibre général de la branche accidents du travail / maladies professionnelles (articles 37 et 40)

Pour l'année 2025, le tableau d'équilibre de l'ensemble des régimes obligatoires de base de la sécurité sociale est approuvé, détaillé par branche. Concernant la branche ATMP, ce tableau prévoit :

- 17,1 milliards d'euros de recettes ;
- 17 milliards d'euros de dépenses ;
- soit un solde de 0,2 milliard d'euros (montant arrondi).

L'article 40 approuve quant à lui un rapport décrivant pour les années 2025 à 2028 les prévisions de recettes et les objectifs de dépenses par branche. Ce rapport figurant en annexe de la loi prévoit pour la branche AT-MP les objectifs suivants :

	2023	2024 Prévisionnel	2025 Prévisionnel	2026 Prévisionnel	2027 Prévisionnel	2028 Prévisionnel
Recettes	16,8	16,7	17,1	17	17,6	18,1
Dépenses	15,4	16,1	17	17,3	18,2	18,6
Solde	1,4	0,6	0,2	- 0,4	- 0,6	- 0,5

Dispositions relatives à la télémédecine et à l'arrêt de travail (article 54)

La loi ajoute deux précisions aux dispositions de l'article L. 6316-1 du Code de la santé publique relatif à la télémédecine.

D'une part, elle prévoit qu'aucun fournisseur de services en ligne ne peut mettre en place une plateforme visant à fournir, à titre principal, des actes de télémédecine prescrivant ou renouvelant un arrêt de travail.

D'autre part, elle précise qu'un acte de télémédecine effectué par un professionnel de santé exerçant son activité à titre principal à l'étranger ne peut donner lieu à la prescription ou au renouvellement d'un arrêt de travail, quelle qu'en soit la durée.

Dispositions relatives à l'indemnisation duale des AT-MP (article 90)

L'article 90 de la loi contient une série de dispositions visant à améliorer l'indemnisation en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle et mieux prendre en compte le préjudice personnel. Elle transpose, en cela, une partie de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 15 mai 2023 négocié par les partenaires sociaux.

Ces dispositions modifient notamment les articles L. 434-1 et L. 434-2 du Code de la Sécurité sociale pour préciser que les prestations d'incapacité permanente versées en cas d'AT-MP (indemnité en capital ou rente viagère) au salarié victime couvrent d'un côté son déficit professionnel et de l'autre son déficit fonctionnel permanent. En ce sens, elles sont constituées :

- d'une part professionnelle correspondant à la perte de gains professionnels et à l'incidence professionnelle de l'incapacité. Son montant est déterminé, en fonction du taux d'incapacité permanente professionnelle de la victime, par un barème forfaitaire fixé par décret et revalorisé chaque année ;
- d'une part fonctionnelle (nouvellement créée) correspondant au déficit fonctionnel permanent de la victime et qui couvre la perte de potentiel physique et intellectuel résultant de l'accident. Son montant est égal au nombre de points d'incapacité permanente fonctionnelle multiplié par un pourcentage d'une valeur de point fixée par un référentiel prenant en compte l'âge de la victime. Ce pourcentage et ce référentiel sont définis par arrêté des ministres chargés du travail et de la santé.

Dispositions relatives aux versements et contributions de la branche AT-MP vers d'autres branches ou fonds (article 95)

La loi fixe à 1,6 milliard d'euros le montant du versement de la branche AT-MP à la branche maladie pour l'année 2025. Conformément à l'article L. 176-1 du Code de la sécurité sociale, ce versement annuel a pour objet de compenser les dépenses supportées par cette dernière branche au titre de la sous-déclaration des AT-MP.

Le montant de la contribution de la branche AT-MP du régime général de la sécurité sociale au financement du Fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante est fixé à 453 millions d'euros au titre de l'année 2025.

La contribution au financement du Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA) est fixée à 465 millions d'euros au titre de l'année 2025.

Risques biologiques et chimiques

RISQUES CHIMIQUES

Amiante

Arrêté du 27 janvier 2025 portant actualisation de certains documents de prévention et de traçabilité relatifs aux expositions à des risques professionnels.

Ministère chargé des armées. Journal officiel du 7 février 2025, texte n°43 (www.legifrance.gouv.fr – 6 p.)

Cet arrêté concerne exclusivement les personnels militaires, ou certains personnels civils dépendant des corps armés et vise à améliorer la gestion des risques liés à l'amiante pour ces populations.

Les principales modifications introduites par l'arrêté concernent l'actualisation des modèles de fiches d'exposition à l'amiante pour préciser certains champs liés à la nature des travaux et aux conditions d'exposition.

Des ajustements dans les procédures de mise à jour et de conservation de ces documents ont également été effectués afin de renforcer les exigences de traçabilité, notamment l'obligation de consigner des détails précis sur la durée et les conditions d'exposition, ainsi que sur les mesures de protection mises en œuvre.

Biocides

Décision d'exécution (UE) 2025/349 de la commission du 21 février 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation du spinosad en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 18, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 24 février 2025 (www.eur-lex.europa.eu - 2 p.).

La date d'expiration de l'approbation du spinosad en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 18 (insecticides, acaricides et produits utilisés pour lutter contre les autres arthropodes) est reportée au 31 octobre 2027.

Décision d'exécution (UE) 2025/362 de la commission du 21 février 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation de la cyperméthrine en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 24 février 2025 (www.eur-lex.europa.eu - 2 p.).

La date d'expiration de l'approbation de la cyperméthrine en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8 (produits de protection du bois) est reportée au 30 novembre 2027.

Décision d'exécution (UE) 2025/360 de la commission du 21 février 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation de l'acide bromoacétique en vue de son utilisation dans des produits biocides relevant du type de produits 4, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 25 février 2025 (www.eur-lex.europa.eu - 2 p.).

La date d'expiration de l'approbation de l'acide bromoacétique en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 4 (désinfectants des surfaces en contact avec les denrées alimentaires et les aliments pour animaux) est reportée au 31 décembre 2027.

CMR

Communication de la Commission — Liste indicative des médicaments dangereux selon l'article 18 bis de la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 20 février 2025 (www.eur-lex.europa.eu - 23 p.).

La communication de la Commission du 20 février 2025 établit une liste indicative des médicaments dangereux visant à protéger les travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques qui peuvent avoir des effets indésirables chez des personnes autres que les patients eux-mêmes, comme les travailleurs qui y sont exposés sur le lieu de travail.

Cette communication s'inscrit dans le cadre de la directive 2004/37/CE dont l'article 18 bis prévoyait que la Commission devait définir et publier une liste indicative des médicaments dangereux, au plus tard le 5 avril 2025.

Cette liste indicative est un outil non contraignant pour sensibiliser aux risques liés aux médicaments dangereux et améliorer la sécurité au travail.

Elle contribue également à une harmonisation des approches au niveau de l'UE et complète les informations techniques existantes, notamment les orientations publiées par la Commission en avril 2023.

Fibres

Arrêté du 9 janvier 2025 relatif aux meilleures techniques disponibles (MTD) applicables à certaines installations classées du secteur de l'industrie textile relevant du régime de l'autorisation au titre des rubriques 3620 ou 3710 pour lesquelles la charge polluante principale provient d'une ou plusieurs installations relevant de la rubrique 3620 de la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement.

Ministère chargé de transition écologique. Journal officiel du 1^{er} février 2025, texte n°41 (www.légifrance.gouv.fr – 33 p.).

Pris en application de la directive 2010/75/UE sur les émissions industrielles et de la décision d'exécution (UE) 2022/2508, un arrêté du 9 janvier 2025, publié au journal officiel du 1^{er} février 2025, établit les meilleures techniques disponibles (MTD) pour certaines installations classées du secteur de l'industrie textile.

Risques mécaniques et physiques

BTP

Travaux en hauteur

Arrêté du 13 février 2025 relatif aux spécialités du brevet de technicien supérieur relevant des dispositions du Code du travail relatives à l'utilisation des équipements de travail mis à disposition pour des travaux temporaires en hauteur.

Ministère chargé de l'éducation nationale. Journal officiel du 19 février 2025, texte n°5 (www.legifrance.gouv.fr - 2 p.).

L'arrêté du 13 février 2025 modifie les conditions de délivrance des spécialités du brevet de technicien supérieur (BTS) relevant des dispositions du code du travail concernant l'utilisation des équipements de travail pour des travaux temporaires en hauteur. Cela concerne les spécialités de BTS suivantes :

- Architectures en métal : conception et réalisation ;
- Bâtiment ;
- Enveloppe des bâtiments : conception et réalisation ;
- Finitions, aménagement des bâtiments : conception et réalisation ;
- Fluides énergies domotique, option A : génie climatique et fluide, option B : froid et conditionnement d'air, option C : domotique et bâtiments communicants ;
- Management économique de la construction ;
- Système constructif bois et habitat ;
- Travaux publics.

Les spécialités de BTS concernées doivent intégrer les exigences de sécurité définies par la recommandation R. 408 de la Caisse nationale d'assurance maladie concernant l'utilisation des échafaudages. Cela implique :

- une formation spécifique ;
- l'acquisition de connaissances et de savoir-faire spécifiques à l'utilisation des échafaudages.

L'arrêté impose désormais un modèle spécifique d'attestation de formation pour la confirmation d'inscription à l'examen de BTS. Ces modèles sont prévus aux annexes 4 (attestation « utiliser et réaliser la vérification journalière des échafaudages de pied ») et 5 (attestation « monter, réceptionner, vérifier, utiliser et réaliser la maintenance des échafaudages de pied ») de la recommandation R. 408 de la Caisse nationale d'assurance maladie.

PROTECTION INDIVIDUELLE

Décision d'exécution (UE) 2025/286 de la commission du 13 février 2025 modifiant la décision d'exécution (UE) 2023/941 en ce qui concerne les normes harmonisées relatives aux protecteurs individuels contre le bruit, aux équipements de protection individuelle contre les chutes de hauteur et aux équipements de protection des yeux et du visage élaborées à l'appui du règlement (UE) 2016/425 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 14 février 2025 (www.eur-lex.europa.eu - 4 p.).

Conformément à l'article 14 du règlement (UE) 2016/425 du Parlement européen et du Conseil, les équipements de protection individuelle qui sont conformes à des normes dont les références ont été publiées au Journal officiel de l'Union européenne sont présumés conformes aux exigences essentielles de santé et de sécurité correspondantes énoncées dans le règlement.

La présente décision publie les références des normes harmonisées, et leurs modifications, au Journal officiel de l'Union européenne (annexe I). Ces normes concernent les catégories d'équipements de protection individuelle (EPI) suivantes :

- les protecteurs individuels contre le bruit ;
- les équipements de protection contre les chutes de hauteur ;
- les équipements de protection des yeux et du visage.

RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

Arrêté du 12 février 2025 transposant la directive 2006/22/CE du Parlement européen et du Conseil établissant les conditions minimales à respecter pour la mise en œuvre des règlements (CE) n° 561/2006 et (UE) n° 165/2014 et de la directive 2002/15/CE en ce qui concerne la législation sociale relative aux activités de transport routier.

Ministère chargé de l'aménagement du territoire. Journal officiel du 14 février 2025, texte n°17 (www.legifrance.gouv.fr – 7 p.).

Cet arrêté transpose en droit national la directive déléguée (UE) 2024/846 de la Commission du 14 mars 2024 modifiant :

- la directive 2006/22/CE du Parlement européen et du Conseil établissant les conditions minimales à respecter pour la mise en œuvre des règlements (CE) no 561/2006 et (UE) no 165/2014 ;
- la directive 2002/15/CE en ce qui concerne la législation sociale relative aux activités de transport routier.

L'arrêté précise le champ, l'objet et l'organisation du système de contrôle mis en œuvre par les autorités nationales dans le secteur des transports routiers. Ce système inclut notamment des contrôles sur route et dans les locaux des entreprises à partir d'une classification des entreprises par niveau de risque.

Textes officiels

Environnement, santé publique et sécurité civile

Sécurité civile

RISQUE PYROTECHNIQUE

Décision d'exécution (UE) 2025/337 de la commission du 20 février 2025 concernant les normes harmonisées relatives aux articles pyrotechniques élaborées à l'appui de la directive 2013/29/UE du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 24 février 2025 (www.eur-lex.europa.eu - 5 p.).

La décision d'exécution (UE) 2025/337 de la Commission du 20 février 2025, concerne les normes harmonisées relatives aux articles pyrotechniques, élaborée à l'appui la directive 2013/29/UE du Parlement européen et du Conseil qui vise à garantir la sécurité et la conformité des articles pyrotechniques dans l'Union européenne.

Pour satisfaire aux exigences essentielles de sécurité énoncées dans la directive 2013/29/UE, cette décision met à jour les références des normes harmonisées.

Vient de paraître

PUBLICATIONS JURIDIQUES INRS

❖ **Focus juridique - Format et contenu des plans de prévention : que prévoit la réglementation ?**

Mise en ligne le 17 février 2025 sur le site de l'INRS

Cette publication concerne la réglementation relative au formalisme et au contenu des plans de prévention et apporte des précisions au travers des questions suivantes :

- Dans quel cas un plan de prévention doit-il être établi ?
- Le plan de prévention doit-il être établi par écrit ?
- Quel est le contenu du plan de prévention ?
- Le plan de prévention doit-il être signé ?
- À qui le plan de prévention doit-il être communiqué ?

PUBLICATION DU NOUVEAU CALENDRIER DE DÉPLOIEMENT DU PASSEPORT DE PRÉVENTION

Ministère du travail - 17 février 2025 – 2 pages

Le ministère du travail a publié un nouveau calendrier du déploiement du passeport de prévention. Ce dispositif qui vise à améliorer la traçabilité des formations en santé et sécurité au travail est issu de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Son déploiement était initialement prévu pour 2022.

Le nouveau calendrier est le suivant :

- 28 avril 2025 : ouverture de service pour les organismes de formation ;
- premier trimestre 2026 : ouverture de service pour les employeurs ;
- quatrième trimestre 2026 : ouverture de service pour les travailleurs.

En 2025 et 2026, le ministère prévoit des actions d'accompagnement à destination des employeurs et des organismes de formation.

En 2027, des fonctionnalités complémentaires devraient être ajoutées.

RAPPORT HCFiPS : RENFORCER LA DIMENSION PRÉVENTIVE DE LA POLITIQUE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Haut Conseil du financement de la protection sociale (HCFiPS) – Rapport publié le 6 février 2025 - 306 p.

Le Haut Conseil du financement de la protection sociale (HCFiPS) a publié, le 6 février 2025, son rapport « Mieux concilier production et redistribution » dans lequel un chapitre est consacré à la nécessité de renforcer la dimension préventive des politiques sociales, tout particulièrement dans le domaine de la sécurité, de la santé et de la qualité de vie au travail (Chapitre 5).

Sur les 57 recommandations, 23 concernent ces thématiques. Parmi elles, notamment :

- généraliser la protection AT-MP dans une seule branche pour tous les travailleurs, incluant les travailleurs indépendants et les agents du secteur public (recommandation n° 21) ;
- renforcer le rôle de la branche AT-MP comme acteur du pilotage du risque, en la requalifiant de branche « prévention et santé au travail » (recommandation n° 22) ;
- assurer une approche globale du risque professionnel assurant une continuité entre prévention de la sinistralité, organisation et management (recommandation n°30) qui pourrait impliquer également de repenser la formation et le métier des préventeurs CARSAT avec une approche globale de l'entreprise tout en les spécialisant par secteur (recommandation n°31) ;
- inclure plus systématiquement les risques psycho-sociaux (RPS) dans l'approche de prévention (recommandation n° 34) et appuyer la démarche de Premiers secours en santé mentale au sein des entreprises (recommandation n° 35) ;
- évaluer l'impact de la mise en œuvre des mesures visant à lutter contre la désinsertion professionnelle (recommandation n° 42).

DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL DANS L'EMPLOI PRIVÉ ET PUBLIC : RECUEIL DU SIGNALEMENT ET ENQUÊTE INTERNE

Défenseur des droits – Décision-cadre publiée le 5 février 2025 - 45 pages.

Le 5 février 2025, la Défenseure des droits a publié une décision-cadre visant à adresser aux employeurs privés et publics des recommandations pour les accompagner dans le traitement des signalements de discrimination et de harcèlement.

Les 49 recommandations de cette décision-cadre portent sur chacune des étapes de la procédure d'enquête interne, du recueil du signalement aux éventuelles suites disciplinaires contre la personne mise en cause.

Cette décision-cadre s'adresse également à toutes les personnes intéressées par le traitement de situations de discrimination au travail (salariés et agents, organisations syndicales de salariés et d'employeurs, médecins du travail, référents égalité/diversité...) ainsi qu'aux personnes qui accompagnent et conseillent les victimes de discrimination, associations et professionnels du droit.

Elle s'articule en 2 parties :

- mettre en place et faire connaître les dispositifs d'écoute et de recueil du signalement ;
- les étapes majeures du traitement d'un signalement de discrimination.

S'agissant des grandes étapes du traitement d'un signalement de discrimination il s'agit de :

- recueillir le signalement ;
- réagir rapidement ;

- protéger ;
- enquêter ;
- qualifier les faits et sanctionner.

Pour chacune de ces étapes la Défenseure des droits fait des recommandations aux employeurs, parmi lesquelles :

- ouvrir une enquête dans un délai raisonnable suivant le signalement (délai n'excédant pas 2 mois) (recommandation n° 7) ;
- permettre à la victime présumée de ne pas côtoyer la ou les personnes qu'il a mises en cause (recommandation n° 12). Elle ajoute que, si nécessaire, ce sont les conditions de travail de la personne mise en cause qui doivent être modifiées et non celles de la victime présumée (recommandation n° 13) ;
- fixer la méthodologie de l'enquête interne en amont, en y associant les instances représentatives du personnel (recommandation n° 15) ;
- faire appel à une personne extérieure au service dans lequel se sont déroulés les faits pour apprécier avec distance et neutralité les éléments nécessaires au traitement du signalement (recommandation n° 23) ;
- s'assurer qu'au moins un des enquêteurs détient une formation juridique solide et actualisée sur les discriminations au travail, incluant les différents types de harcèlement et le principe de l'aménagement de la charge de la preuve applicable devant les juridictions civiles ou administratives (recommandation n° 25) ;
- conserver le rapport d'enquête dans l'objectif de préserver la confidentialité des informations qu'il contient (recommandation n° 35) ;
- sanctionner disciplinairement l'encadrant qui s'abstient de transmettre un signalement de discrimination à l'autorité disciplinaire (recommandation n° 45) ;
- transmettre aux référents égalité/harcèlement sexuel et aux représentants du personnel au titre de leurs attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail un bilan annuel des signalements. Ce document ne doit pas comporter de données nominatives (recommandation n° 49).

BILAN DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR L'ANNÉE 2023

Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles – Direction générale du travail (DGT) – Février 2025 – 350 pages.

La Direction générale du travail (DGT) a publié, le 21 février 2025, son bilan des conditions de travail pour l'année 2023.

Dans un premier temps, ce bilan décrit l'action des différents acteurs de la prévention des risques professionnels : partenaires sociaux, acteurs de l'entreprise (comité sociale et économique, service de prévention et de santé au travail), État, organismes de sécurité sociale, organismes de prévention et agences d'expertise scientifique.

Il revient ensuite, pour l'année écoulée, sur les principales tendances en matière de sinistralité au travail pour le régime général de la sécurité sociale et pour le régime agricole.

Le document détaille également les actions de prévention en santé et sécurité au travail menées par le ministère chargé du travail sur la période et notamment :

- la mise en œuvre du 4^{ème} plan de santé au travail ;

- la poursuite de la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail ;
- la prévention de l'usure professionnelle et de la désinsertion professionnelle ;
- les avancées européennes en SST.

Des focus sont aussi proposés sur les actions de prévention menées sur plusieurs risques professionnels : vagues de chaleur, risques psycho-sociaux, intelligence artificielle, rayonnements ionisants, etc.

Enfin, la DGT consacre une partie de son bilan 2023 à l'activité du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

L'ACTIVITÉ DES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL EN 2023

**Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles – Direction générale du travail (DGT) –
Février 2025 – 30 pages.**

Le décret du 15 novembre 2022 relatif à l'agrément et aux rapports d'activité des services de prévention et de santé au travail (SPST) prévoit la mise en place d'une enquête annuelle relative à leur activité et à leur gestion financière (article D. 4622-57 du Code du travail).

Cette enquête donne lieu à un rapport de synthèse annuel publié sur le site du ministère chargé du Travail. Le rapport pour l'année 2023 concerne l'ensemble des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) et autonomes (SPSTA) et relève notamment les éléments suivants :

Les actions en milieu de travail

Les activités d'études et de conseils (études de poste, études des conditions de travail...) représentent la moitié des actions en milieu de travail déclarées par les SPSTI, et près de 60% par les SPSTA.

Le conseil pour la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ne représente que 5% du total des actions menées pour les SPSTI et un peu plus de 1% pour les SPSTA. Le rapport rappelle que les entreprises ont désormais l'obligation de transmettre leur DUERP au SPSTI. Cependant, seuls 5% des établissements suivis ont transmis ce document en 2023 (3% en 2022).

Le suivi individuel de l'état de santé

La répartition des visites par type de professionnels met en évidence une part significative du nombre de visites réalisées par les infirmiers en santé au travail. Dans les SPSTI, 73% des visites d'information et de prévention initiales (59% dans les SPSTA) et plus de 66% des visites périodiques (39% dans les SPSTA) ont été déléguées aux infirmiers. En particulier, la visite intermédiaire du suivi individuel renforcé (SIR) a été principalement déléguée aux infirmiers (plus de 86% de ces visites sont réalisées par des infirmiers en SPSTI et 53% en SPSTA). Les visites de reprise et de pré-reprise peuvent également être déléguées aux infirmiers en santé au travail sous certaines conditions, mais cette possibilité a été peu mobilisée.

Les visites à la demande sont plus fréquemment sollicitées par le médecin du travail dans les SPSTI (46%) tandis qu'elles sont plus souvent organisées à l'initiative du salarié dans les SPSTA (44%).

Entre 2022 et 2023, le nombre de visites de mi-carrière recensées a été multiplié par 3.

Enfin, le nombre de visites post-exposition et post-professionnelle reste faible en 2023, soulignant les difficultés de mise en place de ces nouvelles visites pour les travailleurs exposés ou ayant été exposés à des risques particuliers.

La prévention de la désinsertion professionnelle

Les salariés en risque de désinsertion professionnelle peuvent être accompagnés par divers moyens : aménagement du poste de travail, accompagnement par le service social du SPST, par un psychologue du

travail, orientation vers un partenaire externe en lien avec la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).

L'enquête montre que les SPSTA ont été plus nombreux à participer aux rendez-vous de liaison que les SPSTI. Le nombre de convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) et, dans une moindre mesure, d'essais encadrés reste relativement faible. Cependant, le nombre de CRPE est en augmentation au sein des SPSTA (87 en 2022 contre 461 en 2023).

Une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) a été mise en place dans 88% des SPSTI (contre 75% en 2022).

Enfin, 75% du total des inaptitudes prononcées ont été délivrées à la suite d'une visite de reprise. Le rapport souligne les progrès nécessaires pour le repérage précoce du risque professionnel et les moyens mobilisés pour y répondre.

Jurisprudence

OBLIGATION DE SÉCURITÉ : FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR RETENUE MALGRÉ LE COMPORTEMENT À RISQUE DU SALARIÉ EN L'ABSENCE DE MESURES DE PRÉVENTION DES CHUTES DE HAUTEUR

Cour de cassation, 2ème chambre civile, 9 janvier 2025, pourvoi n° 22-24.167

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Le 16 avril 2017, un salarié a été victime d'un accident de travail suite à une chute de hauteur lors d'un chantier d'étanchéité d'une terrasse.

Il saisit le juge judiciaire d'une demande en reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur.

Première instance devant le tribunal judiciaire

Le 9 octobre 2019, le tribunal judiciaire sursoit à statuer afin d'obtenir une copie d'une décision pénale intervenue à la suite de cet accident.

A noter : En plus de l'action civile, le salarié victime d'un accident ou d'une maladie peut saisir la juridiction pénale pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Le cas échéant, la juridiction civile (en l'occurrence, le tribunal judiciaire), si elle estime que la décision pénale est de nature à influencer sur l'issue du litige civil, peut surseoir à statuer avant de se prononcer dans l'attente de la décision de la juridiction pénale (principe de l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil ; Article 4 du Code de procédure pénale).

Au pénal, l'employeur est condamné pour ne pas avoir prévu les modalités d'accès sécurisées aux terrasses et les mesures de protection contre les chutes de hauteur dans son plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS), prévu pour ce chantier.

Le 18 novembre 2020, le tribunal judiciaire décide que l'accident du travail est dû à une faute inexcusable de l'employeur.

L'entreprise fait appel de cette décision.

Décision de la Cour d'appel

Le 16 Février 2022, la Cour d'appel infirme la décision rendue en première instance.

La Cour d'appel retient que la victime n'ayant pu accéder depuis l'intérieur à la terrasse de l'appartement sur laquelle elle devait effectuer des travaux d'étanchéité, a décidé de sa propre initiative de passer par l'extérieur de l'immeuble et d'utiliser l'échelle de la copropriété, dont les caractéristiques impropres à un tel usage se sont révélées à l'origine directe de sa chute.

Elle en déduit alors qu'il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir anticipé un tel comportement intrinsèquement dangereux et déboute la victime de sa demande en reconnaissance de la faute inexcusable.

Décision de la Cour de cassation

Le 9 janvier 2025, la Cour de cassation casse et annule la décision de la Cour d'appel au motif que le plan particulier de sécurité et de protection de la santé des travailleurs (PPSPST) établi pour le bâtiment ne prévoyait pas les modalités d'accès aux terrasses et les mesures de sécurité propres à garantir la sécurité des salariés contre les risques découlant d'une circulation en hauteur, infraction pour laquelle l'employeur avait été condamné pénalement, ce dont il résultait qu'il n'avait pas pris les mesures nécessaires pour préserver la victime du danger de chute de grande hauteur dont il devait avoir conscience.

La Cour de cassation rappelle, dans cet arrêt, que le manquement aux obligations liées à la coactivité (en l'occurrence, l'absence de modalités d'accès aux terrasses dans le PPSPST) impacte la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, et ce, indépendamment du comportement intrinsèquement dangereux du salarié.

QUALIFICATION DE HARCÈLEMENT MORAL ET MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ

Cour de cassation, Chambre sociale, 8 janvier 2025, pourvoi n°23-19.996

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Un salarié, licencié pour faute grave, conteste son licenciement devant le Conseil de Prud'hommes en invoquant notamment un harcèlement moral et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

La Cour d'appel rejette ses demandes, considérant que le salarié n'a jamais qualifié les faits dénoncés de « harcèlement moral » et que, par conséquent, l'employeur n'avait aucune obligation d'intervenir et n'a pas manqué à son obligation de sécurité.

La Cour de cassation, le 8 janvier 2025, casse et annule la décision de la Cour d'appel considérant qu'il importe peu que le salarié n'ait pas qualifié expressément de harcèlement moral les faits sur lesquels il alertait son employeur.

En effet, il était établi que le salarié avait :

- provoqué un entretien avec son supérieur pour expliquer ses difficultés à travailler avec son supérieur direct ;
- alerté son supérieur par un courriel faisant état de son sentiment de rejet, de découragement et d'anxiété induisant un mal-être dans son travail issu du comportement de son supérieur direct ;
- adressé un autre courriel faisant état d'un acharnement se poursuivant à son égard.

L'employeur qui, pour toute réaction, a convoqué le salarié à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour faute, a manqué à son obligation de prévention des risques professionnels.

Dans cet arrêt la Cour de cassation rappelle :

- que l'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du Code du travail et ne se confond pas avec elle ;

- qu'il est important pour un employeur d'être vigilant et diligent quant aux alertes faites par ses salariés sous peine de manquer à son obligation de sécurité.

EXPOSITION A L'AMIANTE DANS LES ANNÉES 60 ET FAUTE INEXCUSABLE

Cour de cassation, 2ème chambre civile, 9 janvier 2025, pourvoi n°22-24.163

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Un salarié travaille de 1954 à 1967 en tant qu'apprenti puis ouvrier en atelier-mécanicien pour une entreprise. En mars 2009 il déclare un cancer broncho pulmonaire. Cette maladie fait l'objet d'une prise en charge par la caisse primaire d'assurance maladie au titre du tableau n°30bis des maladies professionnelles.

En décembre 2010, l'ancien salarié décède des suites de cette maladie.

Ses ayants droits saisissent alors le Tribunal afin de faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur. Le fond d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA), ayant indemnisé les ayants droits intervient également à l'instance.

En appel, les juges les déboutent de leur demande de reconnaissance de faute inexcusable.

La Cour d'appel juge en effet que, bien que la victime avait réalisé de façon habituelle des travaux d'entretien et de maintenance d'engins impliquant de découper et de gratter des équipements contenant des matériaux amiantés, il n'était pas possible de déterminer précisément les modalités d'exposition du salarié à l'amiante. Elle considère donc que les conditions effectives de travail de la victime ne permettaient pas d'en déduire la conscience du danger que devait avoir l'employeur portant sur une période s'achevant en 1967.

Les ayants droits et le FIVA forment alors un pourvoi en cassation.

Ils font valoir les éléments suivants :

Il n'est pas contesté que la victime avait été exposée à l'inhalation de poussières d'amiante dans le cadre des fonctions exercées ;

Les dangers de l'inhalation de poussières étaient déjà en partie connus (inscription des affections respiratoires liées à l'amiante dans un tableau des maladies professionnelles dès 1945, des réglementations relatives à la protection contre les poussières étaient déjà en vigueur, il existait à cette période déjà quelques connaissances scientifiques accessibles) ;

L'importance, l'organisation et la nature de l'activité de l'employeur aurait dû interroger la cour d'appel sur la question de savoir si de ce fait, il avait ou aurait dû avoir conscience du danger, et s'il n'avait pas omis de prendre les mesures de prévention nécessaires à l'en préserver.

La Cour de cassation accueille favorablement les pourvois des ayants droits et du FIVA et casse l'arrêt d'appel.

Elle estime que la Cour d'appel aurait dû rechercher, si, au regard des dispositions réglementaires applicables et notamment du décret du 31 août 1950 instaurant le tableau n° 30 des maladies professionnelles, l'employeur, compte tenu de son importance, de son organisation et de la nature de son activité, n'aurait pas dû avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié. En se bornant à considérer que les conditions effectives de travail de la victime ne permettaient pas d'en déduire la conscience du danger que devait avoir l'employeur portant sur une période s'achevant en 1967, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.



**Document réalisé par le pôle Information juridique - Département Études, veille et assistance documentaires
Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies
professionnelles**

65, boulevard Richard Lenoir 75011 Paris - Tél. 01 40 44 30 00 - Fax 01 40 44 30 99 - e-mail info@inrs.fr - www.inrs.fr