

# JURISPRUDENCE

## Accidents du travail

**ACCIDENTS DU TRAVAIL – Définition – Nécessité d'un événement soudain et d'une lésion de l'organisme humain – Troubles résultant d'un harcèlement moral auxquels il est possible de conférer une origine et une date certaine – Reconnaissance du caractère professionnel de l'accident (deux espèces).**

Première espèce :

TRIBUNAL DES AFFAIRES DE SÉCURITÉ SOCIALE  
DE DIJON  
17 décembre 2002

**M. contre Société Roland France et a.**

EXPOSÉ DU LITIGE :

Mlle Anne-Claire M. exerce un recours contre la décision de la Commission de recours amiable de la CPAM de la Côte d'Or du 20 février 2002 qui a refusé de considérer comme accident du travail la décompensation dépressive dont elle s'est déclarée avoir été victime le 26 juin 2001 ;

A l'audience du 5 novembre 2002, le Conseil de la requérante, au-delà du contexte professionnel très difficile dans lequel travaillait celle-ci, avec conscience mais menacée de licenciement, a exposé le litige qui avait opposé Mlle M. et son supérieur direct, conduisant à l'incident du 26 juin 2001 : M. Grauss, lui remettant un courrier en ce sens, lui a très fermement rappelé qu'elle était contrainte d'accepter les modifications de service décidées et de partager son bureau. Un suivi psychologique est toujours nécessaire ;

Les Ets Roland France ont fait contester les circonstances banales de l'entrevue du 26 juin 2001, qui s'est déroulée en présence de deux témoins. L'employeur n'a été saisi que le 15 octobre 2001 d'une prolongation d'arrêt de travail faisant état de cet accident. Il a considéré que Mlle M. se prétend en réalité victime d'harcèlement moral et atteinte d'une pathologie d'apparition progressive qui ne peut avoir les caractères, notamment de soudaineté d'un accident du travail. Il a souligné la tardivité de la déclaration, quatre mois après les faits ;

Ce dernier élément a été repris par la CPAM de la Côte d'Or : les arrêts de travail ont été pris en charge, au titre de l'assurance maladie du 26 juin au 10 octobre 2001. Elle a rappelé la réglementation imposant que le salarié avertisse son employeur dans un délai de 24 heures. Elle a demandé de confirmer la décision de la Commission de recours amiable ;

MOTIFS :

**En premier lieu, comme en matière d'accident atteignant l'intégrité physique déjà usée par les gestes professionnels d'un salarié, un accident atteignant son psychisme peut revêtir le caractère de soudaineté lié à un événement précis de travail, alors même que l'apparition d'une pathologie psychique est progressive ;**

**En deuxième lieu, Mlle M. verse aux débats neuf témoignages de collègues de travail qui, concernant l'année 2001, rapportent les mauvaises relations de travail provoquées pour tous par la personnalité des dirigeants, souvent appréciés comme peu compétents, parfois alcoolisés aux lieux du travail, méprisants avec les salariés et critiquant de façon abusive la qualité de leur travail, pouvant conduire à les faire démissionner. Mlle M. dont les qualités**

professionnelles sont vantées par tous était victime d'un sexisme anachronique ; plusieurs témoins rapportent les termes de « tordeuse de cul » dont la qualifiaient souvent et sans raison M. Grauss, son supérieur direct, protagoniste des faits du 26 juin 2001, qui avait exigé que cette dernière vienne travailler dans son bureau. D'autres circonstances sont décrites qui témoignent du caractère nerveusement éprouvant des conditions de travail faites à Mlle M. dont il est rapporté qu'elle faisait néanmoins preuve de courtoisie souriante envers ses collègues : ainsi, au mois de janvier 2001, lors d'un déjeuner entre collègues, Mlle M. s'était montrée très éprouvée, pleurant et incapable de parler et manger, mais reprenant son travail l'après-midi. Ils témoignent également des efforts de Mlle M. pour effectuer son travail au mieux ;

En troisième lieu, sur le fait du 26 juin, il y a lieu d'apprécier, non les pièces que l'employeur a voulu rechercher pour apporter vainement la preuve d'un fait négatif, mais celles produites par la requérante, et notamment un avis de travail initial du 26 juin 2001 faisant état d'un syndrome dépressif. Ces derniers termes ont fait l'objet d'un courrier de l'employeur du 28 juin qui témoigne de la conscience qu'il avait des responsabilités qui étaient les siennes. Au-delà du litige professionnel tenant au changement du lieu de travail de Mlle M., le témoignage de M. Lorenzi rapporte que le 26 juin, sortant d'une entrevue dans le bureau de M. Grauss, elle a été vue tremblante de tous ses membres, pleurant et suffoquant, hors d'état de conduire ;

Mlle M. justifie d'un suivi psychologique après ces faits, en relation directe avec une souffrance au travail selon correspondance du Dr Crectte du 27 juillet 2001 ;

Il résulte des motifs qui précèdent que le 26 juin 2001 l'équilibre nerveux de Mlle M., déjà fragilisé par ses conditions de travail, a été soumis à une agression qui n'a pas été déclarée, ainsi que le souligne la Caisse, dans les formes imposées par le Code de la sécurité sociale en tant qu'accident du travail mais dont la nature réelle était connue de l'employeur et se trouve aujourd'hui démontrée ;

PAR CES MOTIFS :

**Le Tribunal, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort.**

**Dit que Mlle Anne-Claire M. a été victime d'un accident du travail le 26 juin 2001.**

(M. Ballereau, prés. - Mes Audard, Simon, av.)

Deuxième espèce :

TRIBUNAL DES AFFAIRES DE SECURITE SOCIALE  
DE GRENOBLE  
18 octobre 2002  
**A. contre CPAM de Grenoble**

Josette A., née en 1943, a été embauchée à compter du 9 avril 1990 par la société à responsabilité limitée EITARC en qualité de secrétaire comptable pour une durée indéterminée.

Placée en arrêt de travail au titre de la maladie depuis le 22 février 2000, elle a établi le 17 septembre 2000 une déclaration d'accident du travail, indiquant avoir été victime d'une agression verbale de la part de M. Trévisan, gérant de cette société.

A l'initiative de la Caisse primaire d'assurance maladie de Grenoble, il a été procédé à une enquête administrative, à l'issue de laquelle cet organisme a fait savoir à Josette A., le 26 octobre 2000, qu'il estimait que les faits déclarés ne pouvaient être pris en charge dans le cadre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le 8 mars 2001, la Commission de recours amiable a notifié à l'assurée sociale le rejet de sa contestation formée contre cette décision de refus.

L'état de santé de Josette A. a été considéré comme stabilisé au 30 novembre 2001 et, à cette date, les indemnités journalières ont cessé de lui être servies. En raison de troubles physiques distincts, elle a été classée le 10 décembre 2001 dans la deuxième catégorie d'invalidité.

Par décision du 22 mars 2002, le Conseil de prud'hommes de Grenoble, saisi par la salariée, a prononcé la résolution judiciaire du contrat de travail de Josette A. aux torts exclusifs de l'employeur. Ce dernier a relevé appel de cette décision.

C'est dans ce contexte que Josette A. a régulièrement formé un recours devant ce tribunal, par lettre recommandée du 20 avril 2001 reçue le 24 avril 2001, contre la décision de rejet prise par la caisse primaire d'assurance maladie, en demandant à cette juridiction de reconnaître qu'elle avait bien été victime d'un accident du travail, le 21 février 2000.

A cet effet, elle soutient avoir fait l'objet de la part de son patron d'un véritable harcèlement sexuel et moral depuis plusieurs années et avoir présenté, à cause de cela, un état anxio-dépressif. Elle explique que l'agression verbale du 21 février 2000 a provoqué, sur ce terrain psychologique dégradé, un choc émotionnel grave.

La demanderesse se prévaut de l'absence de distinction faite à l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale entre les dommages corporels et les dommages psychologiques. Elle prétend que la preuve de la matérialité de l'accident résulterait des propres déclarations de son employeur recueillies lors de l'enquête administrative et souligne que M. Trévisan était coutumier de violences verbales à l'égard de son personnel.

Josette A. estime bénéficier de la présomption d'imputabilité édictée à l'article L. 411-1, malgré sa déclaration tardive d'accident du travail, dès lors que les conséquences de ces faits, à savoir une poussée anxio-gène majeure, ont été médicalement constatées le jour même, puis encore les 31 mars 2000 et 19 avril 2000.

Elle conteste que le syndrome réactionnel qu'elle présente trouve son origine dans un état pathologique préexistant dépourvu de tout lien avec son travail.

La SARL EITARC s'oppose aux prétentions de son ancienne employée, en faisant répliquer que l'enquête administrative n'avait pu établir les circonstances de l'altercation du 21 février 2000 et en soutenant que la matérialité des faits allégués n'était pas prouvée.

Elle prétend que Josette A. se contredit en affirmant que son patron employait habituellement un langage grossier tout en soutenant avoir été choquée par la soudaineté de ses propos, alors qu'après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, elle y aurait été nécessairement habituée. L'employeur se prévaut également du fait qu'aucun salarié n'avait été témoin de l'accident litigieux, lequel aurait pourtant dû être entendu par eux, s'il s'était déroulé avec la violence décrite par l'intéressée.

La société EITARC objecte également que l'origine de la maladie dont il est constant que Josette A. souffre se rattache, en réalité, en partie à des faits antérieurs à son embauche, à savoir les conditions de son départ de sa précédente entreprise, en partie à un événement familial tragique et en partie aussi à une rechute survenue au début de l'année 2000, d'origine non accidentelle, mais provoquée par sa jalousie nourrie à l'égard d'une collègue secrétaire comptable, bénéficiaire d'une augmentation de salaire.

La Caisse primaire d'assurance maladie de Grenoble estime pour sa part que c'est à bon droit qu'elle a refusé de prendre en charge, au titre de la législation professionnelle, le fait invoqué, en

soutenant qu'en raison du caractère tardif de la déclaration et des constatations médicales, il appartenait à la victime de rapporter la preuve de la matérialité de cet accident, ce qu'elle ne faisait pas, compte tenu des conclusions de l'enquête administrative qui n'étaient pas suffisamment remises en cause par les éléments produits.

SUR QUOI, LE TRIBUNAL :

**Attendu que Josette A. a déclaré à la Caisse primaire d'assurance maladie de Grenoble dont elle relève, le 7 septembre 2000, avoir, le 21 février 2000 à 17 heures, alors qu'elle travaillait sur son ordinateur dans les locaux de l'entreprise, été agressée verbalement par M. Trevisan, « sans aucune raison avec une violence inouïe » en précisant qu'elle « avait eu droit à une cascade de mot injurieux portant atteinte à (sa) personne et à son travail » et qu'elle avait alors « fait une crise de nerfs qui a frisé l'hystérie » ;**

**Attendu que son médecin traitant, le docteur Guy Caussé, qu'elle déclare avoir contacté le soir même, certifié du 18 avril 2001, avoir effectivement reçu cette patiente en consultation ce 21 février 2000, en urgence, « suite à une nouvelle poussée anxio-gène majeure réactionnelle à un conflit professionnel aggravé ce jour et nécessitant cette fois un arrêt absolu de toute activité avec nécessité de prise en charge spécialisée » ;**

**Attendu que dans un certificat médical portant la mention « 31 III », mais dont il n'est pas contesté qu'il date du 31 mars 2000, le docteur Caussé précise, à l'appui d'une proposition de reprise du travail au 1<sup>er</sup> mai pendant trois mois à mi-temps thérapeutique, que « suite à d'importantes difficultés professionnelles Mme Josette A. a présenté un syndrome dépressif réactionnel sévère nécessitant un soutien psychiatrique et un arrêt de travail depuis le 22 février » ;**

**Attendu que ces documents constituent un constat médical, antérieur à la déclaration d'accident du travail, d'un brusque et important trouble de l'humeur, présenté dès cette époque comme consécutif au contexte professionnel ;**

**Attendu que le 25 octobre 2000, le Dr Caussé a rédigé pour être versé à l'appui de la déclaration d'accident du travail, un nouveau certificat dans lequel il indique que « l'état de santé de Josette A. a nécessité un arrêt de toute activité à dater du 22 février 2000 suite à un choc émotif réactionnel ayant eu lieu sur le lieu de travail entraînant un syndrome anxio-dépressif sévère et évolutif » ;**

**Attendu que, dès lors qu'il avait constaté chez sa patiente le 21 février 2000 une « poussée anxio-gène majeure réactionnelle à un conflit professionnel aggravé ce jour », il ne peut être reproché au Dr Caussé d'avoir produit une observation médicale nouvelle et tardive, dont la pertinence technique serait de ce fait critiquable ou susceptible d'être remise en cause, en qualifiant simplement, huit mois après, cette manifestation de « choc émotif réactionnel » ;**

**Attendu qu'il est par ailleurs établi par un certificat émanant du médecin du travail que, dès novembre 1999, Josette A. présentait un état anxio-dépressif qu'elle imputait à des relations de travail traumatisantes ;**

**Que ce document étaye les indications du médecin traitant qui déclare avoir recueilli depuis 1992 les plaintes de sa patiente à propos de difficultés relationnelles ressenties dans le cadre de son travail, entraînant des épisodes dépressifs anxio-gènes réactionnels traités sans arrêt d'activité quoique le Dr Caussé ait observé une aggravation de cette situation depuis 1996 ;**

**Attendu que la salariée présentait à la date des faits, une fragilité psychologique et une sensibilité particulièrement exacerbées ;**

**Attendu que ses relations avec le gérant de la société EITARC, M. Trévisan, étaient vécues par elle comme**

singulièrement difficiles et comme marquées par un prétendu harcèlement sexuel ou moral ;

Que cette perception des rapports entretenus avec son supérieur hiérarchique avait été exprimée par Josette A. avant l'accident litigieux puisqu'elle s'en était ouverte en avril 1999 à l'associé de M. Trévisan, M. Barquet, comme celui-ci l'a reconnu au cours de l'enquête administrative diligentée par la Caisse primaire d'assurance maladie, tout en indiquant qu'il n'avait pas pris au sérieux les confidences de la salariée ;

Que l'un de ses collègues de travail, Jean-Philippe Genevey, présent dans l'entreprise jusqu'au 11 juin 1999, témoigne avoir vu l'intéressée venir pleurer dans son atelier et lui être apparue comme « très déprimée » ; que ce témoin indique qu'elle attribuait les motifs de « son chagrin » à M. Trévisan ;

Attendu que c'est dans ce contexte que s'est produit, le 21 février 2000, ce que M. Trévisan qualifie d' « altercation verbale » avec Josette A. à propos, selon lui, de la mise en place d'un nouveau logiciel informatique et de la revalorisation de son salaire ;

Que l'intéressé conteste toutefois avoir insulté ou injurié son employée ;

Attendu que Nathalie Dovina, secrétaire comptable affectée à un poste similaire à celui occupé par Josette A., a déclaré au cours de cette même enquête administrative n'avoir été que partiellement témoin des faits puisqu'elle aurait quitté le bureau peu après 17 heures et n'avoir pas entendu de propos injurieux ;

Qu'elle fait cependant état d'un « échange verbal un peu vif » entre Mme A. et M. Trévisan et qu'elle admet avoir noté au ton de ses paroles, au cours d'une conversation téléphonique qu'elle avait eue avec elle le lendemain pour prendre ses nouvelles, ne la voyant pas arriver au travail, qu'elle « n'allait pas bien », l'intéressée lui ayant déclaré que le médecin était venu cette nuit et qu'elle bénéficiait de quinze jours d'arrêt de travail ;

Attendu qu'il n'appartient pas au tribunal des affaires de sécurité sociale de se prononcer sur le caractère injurieux ou non des propos qui ont pu être tenus par l'employeur, ni sur le bien-fondé ou sur le mal fondé des remontrances faites par l'employeur à son subordonné, ni encore sur la réalité du harcèlement sexuel ou moral auquel Josette A. lui reproche de s'être livré sur sa personne, mais qu'il lui incombe de se prononcer seulement sur la réalité de l'accident en litige et sur le lien de causalité avec le travail ;

Attendu que cette juridiction trouve dans les témoignages ci-dessus évoqués des éléments concordants sur l'existence, entre les deux protagonistes, le jour des faits, d'une discussion qui sortait manifestement de l'ordinaire puisqu'elle est qualifiée d' « altercation verbale » par le propre gérant de la société et que le caractère « un peu vif » de cet échange a été remarqué par le seul témoin partiellement présent ;

Attendu que cette altercation a constitué un événement précis et soudain, survenu sur les lieux et dans le temps du travail ;

Attendu que le caractère de M. Trévisan est évoqué par trois salariés de l'entreprise, Jean-Philippe Genevet, qui écrit avoir fait l'objet de sa violence verbale, ainsi que Franck Loi et Jean Loi, qui indiquent dans leurs lettres de démission respectives d'avril et juin 2001, que leur patron était sujet à des « états d'humeur » ;

Attendu que même s'il ne s'agit que de témoignages sur un comportement général, ces éléments confortent les déclarations de Josette A. à propos de l'attitude prêtée à son employeur au moment des faits et de l'impression qu'a faite sur elle cette altercation avec une personne dont le caractère emporté est confirmé par des tiers ;

Attendu que cet événement a généré une atteinte à la santé mentale et un état pathologique puisqu'il a provoqué chez la victime, qui se trouvait alors dans un contexte psychologique dégradé, une poussée anxieuse majeure réactionnelle ou un choc émotionnel grave, médicalement constaté le jour même, élément déclencheur du syndrome dépressif réactionnel sévère dont elle a souffert à partir de ce jour ;

Attendu que le médecin traitant de Josette A. n'invoque pas l'existence, probable ou même seulement hypothétique d'un autre élément totalement étranger au travail, susceptible d'avoir provoqué la réaction qu'il a constatée ;

Attendu que l'employeur ne peut pertinemment prétendre, sans preuve, que l'état présenté par la salariée après les faits dont le caractère accidentel fait litige, serait consécutif à une pathologie propre qui aurait évolué pour son propre compte de façon autonome ;

Qu'en effet, d'une part, la société EITARC ne produit aucun élément à propos de l'origine et des circonstances de troubles dépressifs qu'aurait présenté Josette A. en raison de faits antérieurs à son embauche ;

Que, d'autre part et surtout, le médecin de famille de Josette A., qui déclare lui prodiguer ses soins depuis 1970, indique dans le certificat du 18 avril 2001 (pièce n° 4) que les épisodes dépressifs anxieux réactionnels qu'elle présentait étaient jusqu'alors traités sans arrêt de travail ;

Attendu que tel n'a pas été le cas de la réaction manifestée après l'incident du 21 février 2000, qui apparaît, au regard de l'ensemble des éléments concordants produits par l'auteur du recours, avoir effectivement constitué pour Josette A. un véritable traumatisme psychologique et un facteur déclenchant ;

Attendu qu'il y a lieu en conséquence de reconnaître son recours comme fondé ;

#### PAR CES MOTIFS :

Déclare Josette A. recevable et bien fondée en son recours ;

Juge qu'elle a été victime d'un accident du travail le 21 février 2000 et qu'elle doit être prise en charge au titre de la législation professionnelle ;

(M. Séguy, prés. – Mes David-Collet, Clément-Cuzin, av.)

NOTE. – Le jugement du Tribunal des affaires de sécurité sociale de Dijon reproduit ci-dessus (première espèce) tente de résoudre une difficulté juridique tenant à la contradiction entre les éléments classiques nécessaires à la reconnaissance d'un accident du travail et un processus dû à la dégradation délibérée de l'atmosphère au travail, plus généralement désigné sous le terme générique de harcèlement moral, ou d'une manière plus générale à une détérioration des conditions de travail.

On connaît la difficulté rencontrée par les victimes de tels agissements pour faire admettre par les caisses de sécurité sociale la prise en charge de leur traitement et arrêt de travail, voire les conséquences invalidantes, au titre de la législation sur le risque professionnel. Le harcèlement moral, bien que défini aujourd'hui par le Code du travail (art. L. 122-49), n'est point identifié par la législation de sécurité sociale que ce soit au titre de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail.

Il revient donc à la jurisprudence d'utiliser les critères traditionnels qu'elle a elle-même au fil des ans élaborés afin d'accorder aux victimes une amélioration de leur condition en matière de prestations sociales.

Ces critères sont bien connus s'agissant des accidents du travail : c'est essentiellement aujourd'hui la soudaineté et la lésion de l'organisme humain (Cass. soc. 24 avril 1969, bull. p. 217, n° 262).

La soudaineté permet de conférer une origine et une date certaine au fait accidentel. Quant à la lésion de l'organisme humain, elle en est la conséquence. La difficulté provient du fait que certaines affections résultent de troubles physiologiques souvent invisibles au départ, mais qui peuvent avoir des effets différés. Dans ce cas, le critère de soudaineté n'est pas remis en cause. Ces affections ouvrent droit à réparation au titre des accidents du travail, quelle que soit la date d'apparition de celles-ci, si elles ont leur source dans la brusque apparition d'une lésion au temps et au lieu de travail dans la mesure où une origine et une date certaine peuvent lui être assignés. C'est le cas classique par exemple de l'infarctus survenu au temps et au lieu du travail (Cass. soc. 12 octobre 1995, Bull. p. 200, n° 276).

Or ces critères cadrent mal avec le processus à évolution lente que constituent les troubles psychologiques engendrés par des pratiques de harcèlement (voir F. Bocquillon "Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles", Dr. Ouv. 2000.520).

La soudaineté, élément essentiel permettant d'identifier un fait accidentel dans le temps, fait souvent défaut. Quant à la lésion de l'organisme humain, le fait qu'elle ne soit pas apparente, complique la tâche des victimes.

C'est pourquoi il faut saluer à sa juste valeur l'analyse faite des circonstances de l'espèce par les juges du fond. Ceux-ci ont rattaché les troubles psychologiques dont se plaignait une salariée à un événement précis de travail permettant de remplir la condition du caractère soudain d'un fait accidentel comme l'exige la jurisprudence. En

l'espèce, le choc émotionnel dont avait été victime la salariée dans l'exercice de sa profession caractérisait cet événement précis qui était lui-même le point d'orgue d'une dégradation des conditions de travail subie de longue date et attestée par des témoignages de collègues. Quant à la lésion de l'organisme humain, elle s'est manifestée par la nécessité d'un suivi psychologique après les faits.

Mais ce qui est également remarquable dans ce jugement, c'est qu'il invite les victimes à prendre date de telles pratiques en faisant constater médicalement leur état après tout incident (qualifié en l'espèce par le jugement "d'agression") susceptible d'altérer leur état psychologique. Et ceci afin, par la suite, de pouvoir déclarer l'accident elle-même à la sécurité sociale, comme l'y autorise l'article L. 441-2 du code de sécurité sociale, devant la carence prévisible de son employeur.

Le jugement rendu par le TASS de Grenoble du 18 octobre 2002 (deuxième espèce) procède de la même démarche avec un luxe de détail qui en fait une décision bien motivée. Il réfute avec pertinence les arguments de l'employeur qui soutenait, pour détruire la présomption d'imputabilité, que l'état du salarié n'avait rien à voir avec les événements retenus par les juges pour localiser dans le temps l'apparition de la lésion, mais aurait résulté d'un état pathologique évoluant pour son propre compte et qui se serait révélé indépendamment du travail.

Il est heureux que, bien que les critères traditionnels de reconnaissance d'un accident du travail permettent difficilement d'appréhender ce type de situation, l'imagination soit au pouvoir chez certains juges... et chez les victimes et leurs conseillers, invités à ne pas baisser les bras.

Laurent Milet

## Médecine du travail

**MÉDECINE DU TRAVAIL – Pouvoirs du médecin – Prévention des risques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction – Exposition du travailleur – Attestation médicale de non contre-indication.**

CONSEIL D'ÉTAT  
9 octobre 2002  
FNATH et a.

Considérant que la FNATH demande l'annulation du décret du 1er février 2001 établissant les règles particulières de prévention des risques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction et modifiant le Code du travail ; que le syndicat national professionnel des médecins du travail, le syndicat professionnel des médecins de prévention de la Poste et de France Telecom, l'association santé et médecine du travail et le syndicat national des médecins d'EDF-GDF contestent le même décret et demandent, en outre, l'annulation de la décision implicite par laquelle le Premier ministre a rejeté leur demande tendant à

l'abrogation de l'article R. 231-56-11 du Code du travail, dans sa rédaction issue du décret du 3 décembre 1992 ; que ces deux requêtes présentent à juger les mêmes questions ; qu'il y a lieu de les joindre pour y statuer par une même décision ;

Sur les conclusions dirigées contre le décret du 1er février 2001 :

Considérant qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'imposait à l'autorité investie du pouvoir réglementaire de soumettre le décret attaqué à l'avis du Conseil national de l'ordre des médecins ou à celui du Comité consultatif national d'éthique ; que le moyen tiré du défaut de consultation de ces organismes doit, dès lors, être écarté ;

Considérant qu'aux termes de l'article L. 241-2 du Code du travail : " Les services médicaux du travail sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de "médecins du travail" et dont le rôle exclusivement préventif consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs" ;

Considérant que le Code du travail édicte les mesures générales nécessaires qui s'imposent à l'employeur pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés ; qu'en complément de ces dispositions, l'article R. 231-56-11 du Code du travail prévoit, dans sa rédaction issue du décret attaqué, qu'un travailleur ne peut être affecté à des travaux l'exposant à un agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction que si le médecin du travail atteste qu'il ne présente pas de contre-indication médicale à ces travaux ; que ces dispositions visent seulement à confier au médecin du travail le soin de déceler les risques particuliers à certains salariés et, par suite, d'éviter que les personnes les plus vulnérables soient exposées à des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ; qu'en aucun cas, elles n'impliquent que le médecin du travail qui se borne à attester de l'absence de contre-indication médicale particulière pour un salarié garantisse à ce dernier l'absence de tout risque ou de toute dangerosité de l'exposition aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ; qu'elles n'ont pas davantage pour effet de transférer au médecin du travail la responsabilité qui incombe à l'employeur en matière de protection de la santé des travailleurs ; que, par suite, les dispositions attaquées ne mettent en cause ni la mission de prévention du médecin du travail, ni, en tout état de cause, son obligation de respect des règles déontologiques ; que les moyens tirés de la violation de l'article L. 241-2 précité du Code du travail et des principes déontologiques fondamentaux doivent, dès lors, être écartés ;

Considérant, enfin, que les médecins du travail disposent de plusieurs éléments d'ordre génétique, comportemental ou historique pour apprécier les risques particuliers que courent individuellement les salariés à être exposés à des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ; qu'ainsi, et contrairement à ce que soutiennent les requérants, le décret attaqué n'est pas entaché d'erreur manifeste d'appréciation en ce qu'il confie à ces médecins le soin de déceler les risques particuliers que peuvent présenter certains salariés ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les requérants ne sont pas fondés à demander l'annulation du décret attaqué du 1<sup>er</sup> février 2001 ;

(...)

**DECIDE :**

**Article 1<sup>er</sup> :** Les requêtes de la FNATH et du SNPMT et autres sont rejetées.

(Mlle Landais, rapp. - M. Stahl, comm. du gouv.)

NOTE. Le 1<sup>er</sup> février 2001 le gouvernement français a publié un décret relatif aux règles de prévention des risques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (1).

Dans son article 12, ce décret prévoit : « qu'un travailleur ne peut être affecté à des travaux l'exposant à un agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail et si la fiche d'aptitude (...) atteste qu'il ne présente pas de contre-indication médicale à ses travaux. »

La formulation de cet article et la position du ministère de l'emploi et de la solidarité à ce sujet, ont soulevé de vives protestations de la part des professionnels de la santé au travail qui comparaient cette disposition à «un permis d'exposition» à des produits dangereux pour la santé (2).

C'est ainsi qu'un recours en annulation a été intenté devant le Conseil d'Etat (3). Ce dernier a rejeté le recours, validant la position du ministère. Cet arrêt est l'occasion de mener une réflexion d'ensemble sur la question de l'aptitude (4).

La fiche d'aptitude telle qu'elle est prévue dans le Code du travail (5) demande au médecin du travail d'apporter une garantie sur l'état de santé du salarié. Tour à tour, le médecin déclare un salarié apte à son poste de travail ou capable de reprendre le travail. C'est dans cet objectif que s'inscrivent les dispositions du décret du 1<sup>er</sup> février 2001, en demandant au médecin de déclarer que l'état de santé du salarié ne présente pas de contre-indication à l'exposition d'agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (6).

Or cette interprétation pose de réels problèmes au médecin du travail qui voit sa fonction de préservation de la santé du salarié (7) s'orienter vers une sélection de la main d'œuvre la plus performante. En définitive, il est demandé au médecin d'autoriser l'affectation des salariés dans des situations dangereuses pour la santé.

Certes comme le souligne le ministère, la mission conférée au médecin du travail consistant à préciser les contre-indications que peut présenter un salarié n'est pas un phénomène nouveau (8) ; en revanche préciser comme le fait le Conseil d'Etat, «que les médecins du travail disposent de plusieurs éléments d'ordre génétique, comportemental ou historique pour apprécier les risques particuliers que courent individuellement les salariés à être exposés à des cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction...» légitime les craintes

(1) Décret n° 2001-97 du 1<sup>er</sup> février 2001 : J.O. du 3 février, p. 1866.

(2) Voir notamment : « La controverse sur le certificat médical d'aptitude s'amplifie » : *Le Monde Economie*, 5 novembre 2002, p. VIII ; « La peur d'une dérive vers la sélection des salariés » : *ibid.* ; « Aptitude aux cancérigènes : le gouvernement persiste » : *Santé et Travail*, n° 38, janvier 2002, p. 5.

(3) Conseil d'Etat, 9 octobre 2002, n° 231869, FNATH et autres : R.J.S.1/03, n°49 ; B.S. 01/03, Inf 54, p. 23 ; en réaction à cet arrêt voir «La décision du Conseil d'Etat relance le débat sur l'aptitude», *Santé et Travail* n° 42, janvier 2003 p. 17 ; Appel aux Autorités morales et politiques ainsi qu'aux Médecins du travail initié par le Dr

Ph. Davezies, maître de conférences en médecine du travail à l'Université Lyon I et reproduit en p. 121 du présent numéro.

(4) P. Abecassis, M. Brom, S. Cren, N. Sandret, médecins du travail : « L'aptitude en questions » : *Santé et Travail* n° 38, janvier 2002, p. 55 et s. ; v. M.C. Soula «La médecine du travail, acteur de la prévention» *supra* p. 98.

(5) Articles R.241-48, R.241-49, R.241-50, R.241-57 du Code du travail.

(6) Article R.231-56-11 du Code du travail.

(7) Article L.241-2 du Code du travail.

(8) Des dispositions similaires sont prévues pour l'exposition au bruit : article R.232-8-4 du Code du travail.

des professionnels de la santé. Le recours aux tests génétiques en milieu de travail seraient-ils autorisés (9) ?

Qui plus est, à n'en pas douter, les risques liés à l'exposition des salariés aux agents cancérigènes ont certainement fait prendre conscience de l'absurdité de la mesure d'aptitude, la catastrophe de l'amiante étant encore présente dans tous les esprits. Rappelons qu'en matière d'exposition à l'amiante, toutes les victimes avaient reçu un certificat d'aptitude à occuper leur poste (10).

Aussi, afin d'éviter les effets néfastes d'une réédition de l'affaire de l'amiante, il serait souhaitable d'envisager une réforme de fond en maintenant l'interdiction de toute politique eugénique (11).

La réforme du statut de l'examen médical suppose qu'il n'ait plus pour objectif de déterminer l'aptitude du salarié à occuper le poste, mais d'informer médicalement le salarié des risques présents dans son travail, dont l'exposition aux agents cancérigènes. Le médecin du travail devrait indiquer qu'il ne garantit en aucune manière l'absence de tout risque ou de toute dangerosité en raison notamment du défaut d'étude pertinente pouvant garantir l'absence d'effets nocifs pour la santé du salarié. En effet, face à l'exposition à des agents cancérigènes, le salarié n'est pas protégé contre d'éventuelles altérations de sa santé.

Dans ces conditions, on ne rechercherait plus un salarié adapté au travail mais à l'inverse, un travail adapté au salarié ; le principe général de l'adaptation du travail à l'homme devrait enfin trouver une réelle traduction (12). C'est à cette seule condition, que la mission première et fondamentale du médecin du travail pourra s'exercer, à savoir la protection de la santé du salarié contre toute altération du fait son travail.

La réforme de l'aptitude au travail pourrait s'inscrire sans difficulté dans la politique d'évaluation des risques désormais obligatoire dans toutes les entreprises et dans l'application de plus en plus fréquente du principe de précaution (13). Par l'inventaire exhaustif demandé à l'employeur en collaboration avec tous les acteurs internes et externes à l'entreprise, les postes proposés devront être, le mieux adaptés possible à la santé du salarié. Et, comme le précise la FNATH, «*la seule prévention possible, c'est de réduire, voire d'éliminer les risques, en utilisant des produits de substitution, une obligation légale d'ailleurs rappelée dans le Décret*» (14).

Ainsi, en présence d'agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, l'employeur ne pourrait plus s'abriter derrière l'attestation de non contre-indication médicale, et conformément à la législation en vigueur devrait prendre des mesures pour les éviter ou les combattre (15). En premier lieu en utilisant des produits de substitution (16), et à défaut en prenant des mesures en matière de confinement ou d'aération (17). Cependant, si ce n'est pas réalisable, l'employeur devra faire en sorte que le niveau d'exposition des travailleurs soit réduit à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible. C'est à ce stade que le rôle du médecin du travail devient primordial : le certificat d'aptitude pourrait être remplacé par une attestation de suivi médical (18).

A ce jour, la réforme de la notion d'aptitude est donc devenue incontournable et ne pourra se faire qu'en concertation avec les médecins du travail (19).

**Catherine Fuentes,  
Institut du Travail,  
Université Robert Schuman, Strasbourg**

(9) S. Douay, « L'irruption de la génétique dans les relations de travail : nouveaux regards sur la protection de la santé au travail » : J.S.L. 3 septembre 2002, n° 107, p. 7 et s.

(10) Op. cit. note 2 : extraits *Le Monde Economie*, « La France a-t-elle tiré toutes les leçons de la catastrophe de l'amiante, qui provoque plusieurs années après leur exposition aux fibres, le décès de 2000 à 3000 personnes par an ».

(11) B. Cassou, Professeur Université Paris V, « Avec la médecine prédictive, un employeur pourrait sélectionner des salariés génétiquement adaptés aux postes exposant à un risque toxique... et se dispenser de prendre des mesures de prévention. Une dérive éthiquement condamnable et scientifiquement contestable » : *Revue Santé et Travail*, janvier 2001.

(12) Voir article R.230-2 du Code du travail.

(13) Les développements récents sur l'obligation de sécurité-résultat mise à la charge de l'employeur, à propos des arrêts amiante, ne font que renforcer ce souci : Cass. soc. 28 février 2002 : Bull. civ. V, n° 81, p. 74 (onze arrêts) ; Dr. Ouv. 2002 p.166 note F. Meyer ; Dr. soc. 2002, p.445 obs. A. Lyon Caen ; D. 2002, p.2696 note

X. Prétot ; Cass. soc. 11 avril 2002 : RPDS 2002 p. 373 note L. Millet ; Dr. soc. 2002, p. 676 ; D. 2002, p. 2215, note Y. Saint-Jours.

(14) Op. cit. note 2 : extraits *Le Monde Economie*.

(15) Un employeur conscient d'un risque et s'abstenant de toute mesure de prévention verrait aujourd'hui, de façon plus aisée reconnaître sa faute inexcusable, voire sa responsabilité pénale.

(16) Conformément à l'article R.231-56-2 du Code du travail.

(17) Article R.231-56-3 du Code du travail « ...l'employeur prend les dispositions nécessaires pour que la production ou l'utilisation de l'agent cancérigène mutagène ou toxique pour la reproduction aient lieu dans un système clos... ».

(18) Ce qui suppose parallèlement une valorisation du rôle du médecin du travail et une réflexion de fond sur son implication en milieu de travail : quid du tiers temps ?

(19) En ce sens, intervention de S. Dufour, « Aptitude/Inaptitude », Conférence du Syndicat National Professionnel des Médecins du Travail (SNPMT), 20 novembre 1999.