

1196

Le numérique au service de la prévention des risques professionnels

Marc-Antoine GODEFROY,
avocat of counsel, Factorhy Avocats



Les outils numériques offrent aux entreprises les moyens de se conformer à leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail. Ils permettent en outre à l'employeur de disposer des éléments de preuve permettant de justifier de ses démarches en matière de prévention des risques professionnels. Cependant, l'essor du numérique est également à l'origine du développement de risques spécifiques que l'entreprise doit évaluer, prévenir et corriger afin d'éviter l'émergence d'affections ou d'événements accidentels consécutifs à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

1 - Depuis les années 1990-2000, le développement exponentiel de ce que l'on appelait alors les « nouvelles » technologies de l'information et de la communication a bouleversé les relations de travail. Non seulement les innovations numériques ont profondément transformé l'entreprise, mais elles ont, de surcroît, encouragé le besoin d'autonomie des acteurs économiques, en particulier des salariés. Ainsi, l'entreprise se dote aujourd'hui de tous les outils de gestion proposés par le monde du numérique (contrôle de la production, suivi du temps de travail, établissement de la paie, etc.) qui facilitent son administration au regard de contraintes réglementaires et comptables elles-mêmes multipliées par l'informatique. Bien plus, en matière de santé au travail, l'intégration des possibilités offertes par la digitalisation dans la conception même des moyens de production permet l'émergence d'une démarche de « *prévention intégrée* »¹.

Néanmoins, l'utilisation massive de ces technologies n'est pas sans inconvénient. La connexion des différents systèmes d'information, la gestion des droits d'accès des utilisateurs, la protection des données à caractère personnel ne sont que quelques-uns des enjeux spécifiques nés de l'essor de l'informatique. La prévention des risques professionnels illustre remarquablement cette ambivalence de l'extension des outils numériques. En effet, si la digitalisation permet à l'employeur

de faciliter la mise en œuvre de ses obligations en mettant à sa disposition les moyens indispensables à l'exécution de sa politique de prévention, elle fait naître par elle-même des risques particuliers et encourage les pouvoirs publics à accroître leurs exigences...

1. Des outils puissants au service de la prévention des risques professionnels

2 - L'obligation pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des salariés au travail est une contrainte plurielle (A) dont la mise en œuvre est facilitée par les outils numériques (B).

A. - Des obligations de sécurité

3 - Au préalable, il convient de rappeler qu'en vertu de son obligation de sécurité, l'employeur est tenu d'évaluer les risques professionnels au sein de l'entreprise, de mettre en place les mesures de prévention permettant de supprimer ou de prévenir les situations de danger, d'assurer l'effectivité de ces mesures et d'en informer les salariés ainsi que leurs représentants (C. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-2). C'est dans ce cadre général que se déploient en outre des obligations particulières mises à la charge de l'employeur : établissement du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) (C. trav., art. R. 4121-1 et s.), transcription spécifique de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels en vue de l'abondement du compte professionnel de prévention (C. trav., art. L. 4163-1 et s.), instauration d'une négociation relative à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (C. trav., art. L. 4162-1), mise en œuvre d'une négociation sur la qualité de vie

Ndlr : Cette étude est issue de l'intervention de l'auteur au colloque organisé par l'université de Haute-Alsace avec le soutien du CERDACC, sur la « Santé au travail. Réflexions à la lumière du concept de RSE » qui s'est tenu le 23 avril 2021.

1. L. Claudon, B. Daille-Lefevre, J. Marsot, *La révolution du numérique : un atout pour concevoir des postes de travail plus sûrs*, *Revue Hygiène et sécurité du travail : Cahier de notes documentaires*, 1^{er} trimestre 2008, n° 210, p. 11.

au travail portant notamment sur le droit à la déconnexion (*C. trav.*, art. L. 2242-17, 7°), réglementations particulières sur la prévention de certains risques², etc.

4 - Dans le même temps, la Cour de cassation n'a pas hésité à jeter toutes ses forces dans la bataille pour la sécurité des salariés : consécration d'une obligation de sécurité de résultat³, au nom de laquelle le pouvoir de direction de l'employeur peut être limité⁴ et qui impose à l'employeur de veiller à l'effectivité des mesures de prévention des risques qu'il instaure dans l'entreprise⁵. Si la Haute Juridiction semble avoir pris conscience des effets indésirables d'une telle rigueur⁶, il n'en demeure pas moins que sa jurisprudence demeure particulièrement exigeante⁷.

B. - La mise en œuvre facilitée des obligations de sécurité

5 - Afin de faire face aux difficultés techniques résultant de l'application de l'ensemble de ces obligations, les entreprises disposent aujourd'hui d'une multitude d'outils permettant à la fois de faciliter la recueil et la mise à jour des données relatives à l'évaluation des risques professionnels et de veiller à l'exécution du programme annuel de prévention. Les données digitalisées peuvent alors être mises à la disposition des représentants du personnel⁸, de l'inspection du travail (*C. trav.*, art. L. 4711-3), du service de santé au travail, des organismes de sécurité sociale chargés de la prévention des risques professionnels⁹. L'utilisation de tels outils apporte de nombreux bénéfices. Outre un accès facilité aux informations et leur transmission aux différents acteurs de la sécurité, l'employeur dispose des moyens de justifier des mesures prises en cas de contentieux. Les outils numériques assurent en effet une traçabilité de l'ensemble des démarches accomplies en faveur de la sécurité des salariés (digitalisation des attestations de formation, archivage numérique du programme de prévention, etc.).

6 - Ces applications permettent ainsi à l'entreprise :

– de faire face aux exigences de la jurisprudence, en particulier à l'occasion des recours tendant à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur dans lesquels le juge exige notamment que l'employeur soit en mesure de démontrer l'existence et la mise à jour d'un

DUER¹⁰, mais également, en cas d'actions syndicales tendant à démontrer le non-respect par l'employeur de son obligation de sécurité¹¹ ;

– de répondre aux demandes de l'inspection du travail, notamment lorsque le DUER est considéré comme insuffisant¹² ;

– d'impulser une politique de gestion des risques s'appuyant sur des données fiables et accessibles. À cet égard, il convient de saluer le travail des organismes de sécurité sociale qui établissent pour toutes les entreprises des « bilans » de sinistralité accessibles par le biais du service « net-entreprises ».

7 - Par ailleurs, les applications numériques pourront probablement « prendre le relais » des registres d'accidents bénins qui permettent à l'entreprise de ne pas établir de déclaration d'accident du travail lorsqu'un fait accidentel n'entraîne aucun arrêt de travail ni aucun soin particulier. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2021, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 autorise l'employeur à se doter d'un tel registre sans solliciter l'autorisation préalable des Carsat, selon des modalités prévues par décret¹³. Ce décret devrait prévoir la possibilité de recourir à des instruments digitalisés pour faciliter la tenue du registre à condition qu'il soit publié un jour.

8 - Enfin, la prochaine obligation de conservation du DUER pendant une période minimale de 40 ans¹⁴, prévue par la proposition de loi « pour renforcer la prévention en santé au travail », de même que la promotion de « supports numériques » par l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020¹⁵, parachèveront l'édifice en imposant définitivement les outils numériques dans la gestion des risques professionnels.

2. Une digitalisation à l'origine de nouveaux risques ?

9 - L'utilisation massive des technologies de l'information et de la communication semble à l'origine de l'émergence de risques spécifiques (A) que l'employeur doit prendre en compte dans le cadre de son obligation générale de sécurité (B).

A. - L'émergence de risques spécifiques

10 - La doctrine a identifié de longue date l'incidence de l'utilisation massive des outils numériques sur la santé des travailleurs. À titre d'exemple, à l'occasion d'une rencontre organisée par l'université libre de Bruxelles au mois de novembre 2019, les participants avaient rappelé que « les systèmes de prescription et de contrôle permanent de l'activité via les TIC, vont par exemple avoir tendance à placer les opérateurs en situation de stress chronique tout en réduisant leurs marges de manœuvre et en augmentant leurs objectifs de productivité »¹⁶. La crise sanitaire et le développement fulgurant du télétravail ont considérablement accentué les enjeux liés aux conséquences de la digitalisation sur la santé des travailleurs. En effet, hors de sa « communauté » de travail, le salarié se trouve privé d'un accès direct et permanent aux « cellules » de régulation collective de l'entreprise que celles-ci soient organisées (réunion d'équipe, entretien an-

2. *C. trav.*, art. R. 4451-1 et s. : prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, aux rayonnements optiques artificiels, aux champs magnétiques ; prévention des risques en milieu hyperbare, etc.

3. *Cass. soc.*, 28 févr. 2002, n° 00-10.051 : *JurisData* n° 2002-013259. – *Cass. soc.*, 28 févr. 2002, n° 99-21.255. – *Cass. soc.*, 28 févr. 2002, n° 99-17.201 : *JurisData* n° 2002-013262. – *Cass. soc.*, 28 févr. 2002, n° 99-17.221 et a. : *JurisData* n° 2002-013256.

4. *Cass. soc.*, 5 mars 2008, n° 06-45.888 (arrêt dit « Sniecma ») : *JurisData* n° 2008-043018.

5. *Cass. soc.*, 29 juin 2005, n° 03-44.412 : *JurisData* n° 2005-029206 ; *JCP S* 2005, 1154, note F. Favennec-Héry.

6. *Cass. soc.*, 5 mars 2015, n° 13-26.321 (arrêt dit « Fnac »). – *Cass. soc.*, 22 oct. 2015, n° 14-20.173 (arrêt dit « Areva ») : *JurisData* n° 2015-024091 ; *JCP S* 2016, 1046, note F. Dumont. – *Cass. soc.*, 25 nov. 2015, n° 14-24.444 (arrêt dit « Air France ») : *JurisData* n° 2015-026268 ; *JCP S* 2016, 1011, note M. Babin : arrêt dans lequel la Cour de cassation pose le principe selon lequel la responsabilité de l'employeur n'est pas engagée lorsqu'il justifie « avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ».

7. *Cass. soc.*, 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702 : *JurisData* n° 2016-010257 ; *JCP S* 2016, 1220, note G. Loiseau. – *Cass. soc.*, 5 oct. 2016, n° 15-20.140 : *JurisData* n° 2016-020567.

8. À l'occasion notamment de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise qui porte en particulier sur « les actions de prévention en matière de santé et de sécurité » (*C. trav.*, art. L. 2312-26), dans le cadre de laquelle l'employeur doit présenter le rapport annuel « faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail » (*C. trav.*, art. L. 2312-27).

9. *Ibid.*

10. *Cass. soc.*, 12 oct. 2017, n° 16-19.412 : *JurisData* n° 2017-019935.

11. Pour une illustration dans le contexte de la crise sanitaire : *TJ Le Havre*, 7 mai 2020, n° 20/00143.

12. Pour une illustration dans le contexte de la crise sanitaire : *TJ Aix-en-Provence*, 30 avr. 2020, n° 20/00365.

13. *L. n° 2020-1576*, 14 déc. 2020, de financement de la sécurité sociale pour 2021, art. 100, II, 2° : *JO* 15 déc. 2020.

14. Article 2 de la proposition de loi adoptée par la commission mixte paritaire du 20 juillet 2021 (enregistrée sous le numéro 4385 à l'Assemblée nationale et 777 au Sénat ; *V. JCP S* 2021, act. 357).

15. *ANI*, 9 déc. 2020, art. 1.2.1.2 et 1.2.4.3.1 ; *V. JCP S* 2021, act. 357.

16. *Revue Hygiène et sécurité du travail*, n° 258, mars 2020, p. 109.

nuel, etc.) ou informelles (temps de convivialité, échanges avec les représentants du personnel, etc.). Cet isolement peut alors entraîner une accélération des mécanismes psychologiques nocifs constatés dans la sphère professionnelle (dépression, épuisement professionnel, etc.)¹⁷.

11 - Bien plus, certains salariés paraissent eux-mêmes réticents à accepter le principe d'une « déconnexion » légale, ainsi que l'avait relevé non sans humour le Professeur Jean-Emmanuel Ray : « pour cette nouvelle génération, la déconnexion obligée relève d'un paternalisme désuet, et demain d'un traitement inhumain et dégradant »¹⁸. L'augmentation du nombre de demandes de reconnaissance de maladies professionnelles liées à des pathologies psychiques pourrait ainsi être rapprochée du développement massif du numérique dans l'entreprise. À cet égard, il convient de relever que ces demandes ont été multipliées par deux entre 2016 et 2019 et que le nombre de reconnaissances accordées par les caisses de sécurité sociale est passé de 54 en 2010 à 1 051 en 2019¹⁹.

B. - La prévention des risques « numériques »

12 - Face à l'émergence de ces nouveaux risques, il est apparu indispensable de construire une réponse juridique pertinente. Ainsi, bien avant la consécration du droit à la déconnexion, la jurisprudence a appréhendé les problématiques posées par le développement des nouvelles technologies en rappelant d'abord que « le salarié n'est ni tenu d'accepter de travailler à son domicile, ni obligé d'y transporter ses dossiers et ses instruments de travail »²⁰. Elle a ensuite veillé à garantir la protection des temps de repos en soulignant qu'un salarié ne commet pas une faute lorsqu'il s'abstient de répondre à un appel sur son téléphone portable personnel en dehors de ses horaires de travail²¹, ou encore en requalifiant en temps de travail effectif les interventions réalisées au moyen des outils informatiques par un salarié d'astreinte alors qu'il se trouve à son domicile²².

C'est dans ce contexte que le législateur a ensuite introduit dans le Code du travail « un droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation des outils numériques » qui relève de la négociation relative à « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail »²³. Dans le même

temps, les dispositions relatives aux conventions de forfait en jours étaient complétées afin de contraindre les entreprises à préciser les modalités d'exercice du droit à la déconnexion dans le cadre de ce mode d'aménagement du temps de travail (*C. trav.*, art. L. 3121-64).

13 - De très nombreuses entreprises ont depuis lors mis en place, par voie d'accord ou de « charte », des mesures « digitalisées » pour protéger le droit à la déconnexion. À titre d'illustration, on citera notamment :

- l'ouverture automatique d'une « fenêtre d'information » en cas de connexion en dehors des heures habituelles de travail, rappelant aux salariés « qu'ils sont en train de se connecter en dehors du temps de travail et qu'ils ne peuvent exiger des autres collaborateurs de le faire également »²⁴ ;

- la possibilité de « mesurer de manière globale et anonyme les flux de messagerie lors des périodes de week-end »²⁵ ;

- la création d'un « espace dédié sur le site intranet (WAT) rassemblant l'ensemble des informations relatives au droit à la déconnexion » et le « référencement d'outils informatiques de régulation »²⁶ ;

- l'insertion automatique d'une mention relative à l'absence d'obligation pour le destinataire d'un courriel d'en prendre connaissance si celui-ci est adressé en dehors du temps de travail ; la mise en place de message « type Pop-up » en cas de connexion au-delà des durées maximales de travail ou pendant les temps de repos quotidiens et hebdomadaires²⁷.

14 - Nonobstant la mise en œuvre du droit à la déconnexion, l'employeur demeure tenu, dans le cadre de son obligation générale de sécurité, de mettre en place les mesures de prévention rendues nécessaires par l'utilisation des nouvelles technologies. Paradoxalement, c'est vers celles-ci qu'il pourra se tourner afin de pallier les conséquences de la digitalisation. Ainsi, par exemple, pour prévenir les risques de dégradation de la santé psychique des salariés en télétravail, l'entreprise pourra recourir aux applications de visioconférence pour atténuer leur isolement. Bien qu'imparfaites, ces solutions pourront lui permettre dans une certaine mesure de se conformer à ses obligations, jusqu'à l'émergence de nouveaux risques...

MOTS-CLÉS : Santé et sécurité au travail - Obligations de l'employeur - Prévention des risques professionnels - Outils numériques

JURISCLASSEUR : Travail Traité, fasc. 20-10, par François Dumont

17. Étude de l'assurance maladie, Les affections psychiques liées au travail : éclairage sur la prise en charge actuelle par l'Assurance Maladie – Risques Professionnels, janvier 2018.

18. J.-E. Ray, Grande accélération et droit à la déconnexion : *Dr. soc.* 2016, p. 913.

19. Rapport annuel 2019, Assurance Maladie – Risques professionnels, Éléments statistiques et financiers, p. 120.

20. Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.727 : *JurisData* n° 2001-011136.

21. Cass. soc., 17 févr. 2004, n° 01-45.889.

22. CA Paris, 9 sept. 2010, n° 07/05031 : *JurisData* n° 2010-017406.

23. *C. trav.*, art. L. 2242-17, issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

24. Accord sur les modalités d'exercice du droit à la déconnexion, 31 oct. 2020, conclu par le GIE BNP PARIBAS CARDIF, chap. 3.

25. Accord relatif à la qualité de vie au travail et à la prévention du stress au sein du GIE AXA, 9 oct. 2018, conclu par le GIE AXA, titre VII.

26. Accord portant sur le droit à la déconnexion au sein du socle commun de TOTAL, 3 oct. 2019, art. 6-1 et 8.

27. Accord collectif de groupe relatif aux nouveaux modes d'organisation du travail et leurs conséquences sur les conditions de vie au travail au sein de la communauté BPCE, 26 nov. 2020, art. II-4-1.