



NEWSLETTER #43

« La maladie professionnelle »

EDITO

p.2

DECRYPTAGE

p. 3 à 5

ECLAIRAGE

p. 6

ACTUALITES

p. 7

Édito

Les enjeux de la maladie professionnelle

Le mois dernier nous avons porté notre regard sur les accidents du travail, ce mois-ci, nous ne pouvions que poursuivre sur la maladie professionnelle.

Non pas uniquement du fait de leur association dans la comptabilisation de la sinistralité par les organismes de sécurité sociale, mais aussi, et surtout, du fait des enjeux très importants portés par la maladie professionnelle, et ce à plusieurs égards.

D'abord du fait que, à l'instar de l'accident du travail, le travail peut causer un dommage physique et/ou psychique, parfois irrémédiable, parfois même mortel. Et qu'à ce titre la maladie professionnelle, lorsqu'elle apparaît, est dans la très grande majorité des cas, à tout le moins un échec de la prévention, voire un manquement patent à l'obligation de sécurité.

Ensuite, parce que la maladie professionnelle peut parfois faire figure de véritable parcours du combattant sur le plan de la procédure de déclaration et de reconnaissance, qui est souvent mal connue, mal appliquée, contestée ou dissuasive. Ainsi, et chaque année, nombre d'affections qui devraient être déclarées, ne le sont pas, et ne permettent donc pas aux malades du travail d'être reconnus et réparés.

Enfin ajoutons que le champ de la maladie professionnelle n'est pas figé et que les partenaires sociaux et les préventeurs en charge de l'établissement de critères cliniques de classification de maladies poursuivent un travail de recherche porteur d'enjeux eux aussi importants. Tel est le cas des RPS depuis de nombreuses années avec la question de la reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel (ou « burn out »).

Il importe que les élus de CSE connaissent bien ce champ afin de favoriser la reconnaissance des maladies professionnelles, conseiller les salariés qui s'engagent dans une démarche, mais aussi, et surtout, agir en prévention.

La maladie professionnelle

Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle ?

Une maladie est " professionnelle " si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

Toutefois, établir une relation directe de cause à effet entre la maladie d'un travailleur et son activité professionnelle peut s'avérer parfois difficile ; c'est pourquoi la reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie résulte :

- soit d'une présomption de l'origine professionnelle lorsque le malade remplit toutes les conditions inscrites à l'un des tableaux annexés au livre IV du code de la Sécurité sociale pour les salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale ;
- soit de la reconnaissance, par un comité (interne à la Sécurité Sociale) spécialement chargé de ces questions, d'un lien existant entre l'activité professionnelle du travailleur et sa maladie.

Qu'est-ce la présomption d'imputabilité ?

Si un salarié, habituellement exposé à un risque pris en compte par un tableau, est victime d'une maladie qui remplit tous les critères exigés par ce tableau, cette maladie est présumée d'origine professionnelle. Le salarié n'a donc pas à prouver qu'il existe un lien entre cette maladie et son travail.

S'il y a contestation du caractère professionnel de la maladie, il appartient à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ou à l'employeur de prouver que celle-ci est due à une cause totalement étrangère au travail.

Pour remplir les critères exigés par un tableau dit de maladie professionnelle, la maladie doit y être inscrite et les conditions suivantes doivent être réunies :

- le délai entre la cessation d'exposition au risque supposé à l'origine de la maladie et la constatation de celle-ci ne doit pas excéder le délai maximal, appelé délai de prise en charge, figurant dans le tableau considéré,
- la victime doit avoir été effectivement exposée à l'agent concerné pendant au moins la durée fixée, par les tableaux qui prévoient une durée minimale d'exposition au risque,

- la victime exerce un travail l'exposant habituellement au risque visé par ce tableau, susceptible de causer la maladie ; une liste limitative de ces travaux est précisée pour certains tableaux.

Pour les salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale, il existe aujourd'hui plus d'une centaine de tableaux annexés au code de la sécurité sociale (on peut les consulter sur le lien <https://www.inrs.fr/publications/bdd/mp/listeTableaux.html>).

Le site de l'INRS permet de télécharger une brochure dénommée « les maladies professionnelles, guide d'accès aux tableaux du régime général et du régime agricole de la Sécurité sociale qui permet de retrouver un tableau de maladie professionnelle en cherchant par symptômes ou maladies et par agents nocifs ou situations de travail. Il peut être un outil facilitant le repérage et l'évaluation des risques de maladies professionnelles par toutes les personnes participant à la prévention en milieu de travail.

Les maladies inscrites dans les tableaux des maladies professionnelles sont présumées avoir été contractées dans le cadre du travail. Les tableaux précisent les éléments suivants : les maladies concernées, le délai de prise en charge (et, dans certains cas, délais d'exposition), une liste indicative des principaux travaux pouvant provoquer ces maladies.

- les manifestations morbides d'intoxications aiguës ou chroniques causées par l'exposition habituelle des travailleurs à des agents nocifs, à l'occasion de travaux comportant la manipulation ou l'emploi de ces agents ; une liste indicative des travaux susceptibles de causer ces manifestations est donnée dans les tableaux ;
- les infections microbiennes qui sont présumées d'origine professionnelle si les victimes sont occupées de façon habituelle aux travaux limitativement énumérés par les tableaux ;
- des affections présumées résulter d'une ambiance de travail ou d'attitudes particulières nécessitées par des travaux limitativement énumérés par les tableaux ;

Que faire si tous les critères exigés par les tableaux ne sont pas remplis ?

- Lorsque les conditions prévues par les tableaux ne sont pas toutes remplies, la présomption d'imputabilité de la maladie à l'activité professionnelle de la victime ne peut être retenue.

- Le travailleur peut cependant obtenir la reconnaissance du caractère professionnel de sa maladie, sous réserve d'établir un lien entre celle-ci et son activité, dans les cas suivants :

- la maladie figure dans l'un des tableaux de maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la Sécurité sociale et la victime a été habituellement exposée au risque visé par ce tableau, mais certaines conditions, relatives au délai de prise en charge ou à la liste limitative des travaux susceptibles de provoquer la maladie, ne sont pas remplies (L. 461-1, alinéa 3) ;
- la maladie n'est mentionnée dans aucun tableau mais elle résulte de l'activité professionnelle de la victime et a entraîné son décès ou une incapacité permanente de 25 % au moins. Dans ces deux cas, la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie sera subordonnée à l'avis d'un Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), saisi soit directement par la victime, soit par la caisse primaire d'assurance maladie et composé du médecin-conseil régional de la sécurité sociale (ou d'un médecin-conseil qu'il désigne pour le représenter), du médecin-inspecteur régional du travail (ou d'un médecin inspecteur qu'il désigne pour le représenter) et d'un praticien qualifié.

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a mentionné expressément les pathologies psychiques comme susceptibles d'être reconnues en tant que maladies d'origine professionnelle. Bien qu'elles ne soient pas désignées dans les tableaux de maladies professionnelles, elles peuvent être reconnues dans le cadre du système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles.

Qui doit déclarer une maladie professionnelle et quelles sont les modalités de cette déclaration ?

Il appartient à la victime (ou à ses ayants-droits) qui sollicite la reconnaissance du caractère professionnel de sa maladie d'en faire elle-même la demande auprès de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont elle dépend.

La demande sera effectuée par une déclaration, établie sur un formulaire-type disponible auprès des

CPAM. Cette déclaration sera accompagnée du certificat médical descriptif de la maladie, établi par le médecin du choix de la victime.

La victime dispose de 2 ans, à compter de la date à laquelle elle est informée du lien possible entre sa maladie et son activité professionnelle, pour demander la reconnaissance du caractère professionnel de sa maladie. Ce délai de prescription, qui constitue un délai au-delà duquel la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie ne peut plus être demandé, ne doit pas être confondu avec le délai de prise en charge inscrit dans les tableaux. Le délai de prise en charge est le délai maximal dans lequel la maladie peut être constatée après la cessation d'exposition au risque concerné par un tableau.

Quelles sont les conséquences de la reconnaissance d'une maladie professionnelle ?

La reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie ouvre droit à différentes prestations pour la victime. Elle bénéficie d'une indemnisation de son incapacité permanente et, lorsque l'arrêt de travail est médicalement justifié, d'une indemnisation de son incapacité temporaire.

Indemnisation de l'incapacité temporaire : la victime bénéficiera d'une indemnisation destinée à prendre en charge les frais occasionnés par son état (prise en charge des frais médicaux, frais de transport éventuels...) et d'une indemnisation au titre d'indemnités journalières pendant son arrêt de travail éventuel et ce jusqu'à la guérison ou la consolidation de son état.

Indemnisation de l'incapacité permanente : à compter de la consolidation de son état, la victime bénéficiera, en fonction de son taux d'incapacité, soit d'un capital soit d'une rente.

Comment est prise en charge une maladie consécutive à un accident ?

La maladie professionnelle se distingue de l'accident du travail en ce qu'elle résulte d'une exposition habituelle à un risque sans qu'il soit possible de situer avec exactitude, dans le temps, un événement professionnel précis qui en serait la cause. L'accident du travail résulte, lui, de l'action soudaine d'une cause extérieure provoquant une lésion.

Certaines maladies résultent cependant d'un fait précis, aisément identifiable, même si la " lésion " ne se manifeste pas immédiatement après cet événement.

Quel est le rôle du médecin traitant et du médecin du travail dans la prévention des maladies professionnelles ?

La prévention des maladies professionnelles nécessite une bonne connaissance des conséquences de l'activité professionnelle sur la santé des travailleurs. Cette connaissance des pathologies professionnelles, qui permet également de réviser et d'adapter les tableaux de maladies professionnelles, ne peut progresser qu'avec la participation active des médecins du travail mais aussi des médecins traitants. C'est pourquoi tout docteur en médecine doit déclarer tout [symptôme](#) d'imprégnation toxique ou toute maladie qui, à son avis, présentent un caractère professionnel.

Cette déclaration est transmise au médecin inspecteur régional du travail. Le médecin du travail est l'interlocuteur, dans les entreprises, du chef d'établissement et des salariés. Il conseille le chef d'entreprise dans ses actions en matière de prévention des risques professionnels et notamment en ce qui concerne :

- l'amélioration des conditions de travail,
- l'adaptation des postes et des techniques à la physiologie humaine,
- la protection des salariés contre les risques existants dans l'entreprise,
- l'éducation sanitaire et la prévention, en relation avec l'activité professionnelle.

Son action doit permettre d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité. Pour mener à bien ses missions, il conduit des analyses des risques professionnels dans l'entreprise et des études de poste de travail (tiers temps technique) et procède à des examens médicaux réguliers des travailleurs. Sa bonne connaissance de l'entreprise lui permet, avec

l'accord du salarié, d'être l'interlocuteur privilégié du médecin traitant.

Quels sont les autres acteurs dans la prévention des maladies professionnelles ?

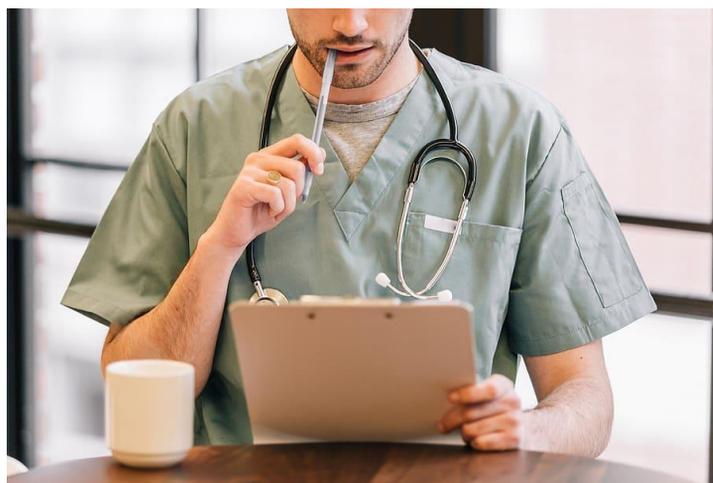
Il appartient au chef d'entreprise de veiller à la santé et à la sécurité de ses salariés. Dans cette perspective, il doit évaluer les risques auxquels il expose les travailleurs et, sur le fondement de principes de prévention énoncés au code du travail, mettre en œuvre des mesures adaptées.

Le chef d'entreprise a donc un rôle essentiel en matière de prévention des maladies professionnelles ; les conseils et avis qu'il recueille auprès du médecin du travail l'aident à décider des moyens à mettre en place.

En outre, nous rappelons que le CSE a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il participe à la prévention des maladies professionnelles dans l'établissement en procédant notamment à l'analyse des risques et en proposant des actions de prévention.

Il faut noter que le CSE peut invoquer un risque grave qui est caractérisé dès lors qu'au sein de l'établissement, les salariés ont été amenés à manipuler et à inhaler, au quotidien, des substances dangereuses et toxiques, et ont donc été exposés auxdites substances.

Il est certain que si des salariés sont amenés à travailler dans de telles conditions et ont développé des pathologies graves, dont le caractère professionnel avait été reconnu ou en cours de reconnaissance, le CSE est en droit de diligenter une expertise pour risque grave.



Les maladies professionnelles sont sous-déclarées en France

Dans un article de [Jean-Baptiste Jacquin](#) publié le 18 avril 2023 dans le journal « Le Monde » **un nombre important de pathologies physiques et psychiques liées au travail ne sont pas indemnisées par méconnaissance ou crainte des salariés.**

Ceci ressort d'une étude de Santé publique France, publiée le 18 avril 2023.

<https://www.santepubliquefrance.fr/recherche/#search=maladie%20professionnelle>

Il s'est agi de mesurer les maladies à caractère professionnel, c'est-à-dire toutes les pathologies susceptibles d'être d'origine professionnelle, mais non reconnues comme telles par les régimes de Sécurité sociale ou de la Mutualité sociale agricole. Autrement dit, ces maladies n'ont pas fait l'objet d'une demande indemnitaire par les intéressés.

Le phénomène de sous-déclaration des maladies professionnelles indemnisables apparaît très significatif. « Pour les maladies qui relèvent d'un tableau de maladie professionnelle, une grande majorité n'est pas déclarée en tant que telle », lit-on dans le rapport de Santé publique France. **Dans le cas des troubles musculosquelettiques (lombalgies, syndrome du canal carpien), les trois quarts de ceux qui correspondent à un tableau de maladie professionnelle – selon les données enregistrées par les médecins du travail – n'ont pas fait l'objet d'une déclaration pour reconnaissance.**

« La raison de la non-déclaration était dans 35 % des cas une méconnaissance des processus de demande de réparation. **Parmi les 20 % de salariés qui ont**

choisi de ne pas déclarer leur maladie professionnelle, la moitié affirment avoir craint des conséquences possibles sur leur travail, jusqu'à la perte d'emploi. Quant aux souffrances psychiques, qui sont les maladies à caractère professionnel les plus fréquentes avec les troubles musculosquelettiques, elles ne figurent tout simplement dans aucun tableau de maladie professionnelle.

Or, les prévalences de ces pathologies, physiques et psychiques, que le programme cherche à mesurer sont importantes... et en hausse. Les taux de signalement des maladies à caractère professionnel par la médecine du travail ont presque doublé pour les femmes entre 2007 et 2018, en passant de 6,2 % à 11,4 %. En 2018, 6,2 % des hommes passant devant la médecine du travail faisaient l'objet d'un tel signalement, un pourcentage en forte progression également (4,9 % en 2007). Ces hausses de déclaration ne peuvent néanmoins pas être interprétées comme une hausse équivalente des maladies.

Des différences importantes apparaissent selon le genre, puisque la moitié des pathologies touchant les hommes sont des troubles musculosquelettiques, et un tiers relève de souffrances psychiques. Une proportion quasiment inverse chez les femmes. Une chose est sûre, néanmoins : les statistiques régulièrement produites sur les maladies professionnelles reconnues et indemnisées sont loin de refléter la réalité de l'impact sanitaire des risques professionnels.





ACTUALITES

- **Charge de la preuve de la prise des jours de RTT : une obligation qui pèse sur l'employeur** comme le souligne un arrêt de la Cour de Cassation du 10 janvier 2024 n° 22-17.017. Les indications sur les bulletins de paie sur les JRTT pris ne sont que des informations. La charge de la preuve de leur octroi effectif repose uniquement sur l'employeur.
- **Le non-respect des temps de repos génère nécessairement un préjudice pour le salarié** le rappelle la Cour de Cassation le 7 février 2024 n° 21-22.809 . Les dispositions de L 4121-1 du code du travail couplées avec les dispositions de la convention collective nationale en question qui prévoyait un temps de repos de 12 heures entre services participent de l'objectif de garantir la santé et la sécurité des travailleurs. Le seul constat que le salarié n'a pas bénéficié de ce temps de repos est considéré comme un préjudice.
- Dans un arrêt du 14 février 2024 n° 22-23.073 la Cour de Cassation s'est prononcée **sur le cas spécifique de la surveillance vidéo en entreprise**. Elle précise qu'en présence d'une preuve illicite, le juge doit d'abord examiner la légitimité du contrôle effectué par l'employeur et vérifier s'il existait des raisons concrètes justifiant la surveillance. Il doit ensuite déterminer si l'employeur aurait pu atteindre le même résultat par des moyens plus respectueux de la vie des salariés . Enfin, il doit évaluer si l'atteinte à la vie privée est proportionnée au but recherché.
- La Cour de Cassation par deux arrêts rendus le 10 janvier 2024 rappellent **le lien intime qui unit le régime du forfait jours au respect des règles de santé et de sécurité au travail**. Doit être ainsi annulé le forfait jours mis en place lorsque l'accord collectif n'envisage que la rédaction d'un document de contrôle des jours travaillés et non travaillés à remplir par le salarié lui-même et la tenue d'un entretien annuel destiné notamment à apprécier la charge de travail et l'amplitude des journées d'activité. L'employeur doit organiser le suivi et le contrôle selon une périodicité mensuelle par le biais d'un relevé déclaratif signé par le supérieur hiérarchique et validé par le service RH assortie d'un dispositif d'alerte de la hiérarchie avec la possibilité de demande d'entretien auprès du service RH. **L'accord qui met en place le forfait jours doit satisfaire à trois exigences : déclaration des jours travaillés, contrôle de la charge de travail et mesures prévues pour remédier à d'éventuels excès.**
- **La CNIL a infligé à Amazon France Logistique une amende de 32 millions d'euros le 23 janvier 2024 pour une vidéosurveillance sans information et insuffisamment sécurisée et pour avoir mis en place un système de surveillance de l'activité et des performances des salariés** excessivement intrusif (indicateurs mesurant les temps d'inactivité des scanners, système de mesure de la vitesse d'utilisation du scanner lors du rangement des articles).



Expert / Formateur / Conseil des représentants du personnel, des CSE, des CHS en Santé, Sécurité, Conditions de Travail et préventions des risques Professionnels / Relations sociales

NANCY

PARIS

MORLAIX

NÎMES



Présent - depuis 14 ans - partout en France métropolitaine et ultra marine, notre cabinet s'appuie sur un réseau d'intervenants-formateurs expérimentés qui nous permettent de construire des dispositifs de formations pluridisciplinaires et opérationnels (psychologues du travail, psychodynamiciens, ergonomes, anciens préventeurs institutionnels, juristes en droit social, experts comptables...).

L'équipe de Social Solutions et Partenaires réunit des professionnels aguerris qui accompagnent tout autant les membres de la délégation du personnel au CSE que les membres de la commission SSCT des CSE, les préventeurs/chargés de prévention/référents sécurité dans l'organisation, dans tous les domaines de la santé, sécurité et des conditions de travail.

Notre cabinet, intervenant en prévention des risques professionnels (enregistré IPRP), est un organisme de formation (QUALIOPI), agréé par l'Administration du Travail pour délivrer les formations légales en santé, sécurité, conditions de travail au bénéfice des élus des CSE (secteur privé) et Comités Sociaux (fonctions publiques) et référencé comme organisme de formation en matière de dialogue social auprès de l'INTEFP. Nos formations peuvent être prises en charge par les OPCO.

Nouveau mandat de votre CSE ? Formez-vous, demander notre catalogue !



Un appui à la préparation de vos réunions ordinaires ou extraordinaires de votre CSE en matière de SSCT. Cet appui peut être délivré à la Commission de Travail en lieu et place de CSE (au choix de CSE).



Une assistance, en plus de « l'appui », elle consiste à aider les élus du CSE dans toutes les consultations récurrentes comme ponctuelles en matière de SSCT (comprenant l'assistance aux avis annuels sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, sur le bilan annuel HSCT de l'employeur, sur le PAPRIACT...) sur la base d'un forfait annuel (12mois). Cette assistance peut être délivrée sur demande du CSE à la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail notamment lors de ces réunions préparatoires (sur la base de 4 réunions par an).



Un travail « à la carte » sur la base de l'expression de vos besoins (formation SSCT des CSE, des CHS, pour des inspections et enquêtes, le montage de diagnostics, de remontées d'informations, d'enquêtes sur les RPS...) ou de toute autre demande entrant dans nos champs de compétences, nous vous proposons une prestation réalisée sur la base d'un cahier des charges ensemble, au plus près de vos besoins, sur le terrain.

Directeur de la publication : P.DELMAS
Rédacteurs : B.CHANU/ P.DELMAS

Expert en santé sécurité et conditions de travail habilité, organisme certifié suivant les dispositions de l'arrêté du 7 août 2020
Formateur agréé en SSCT des CSE et CHS, Conseils en relations sociales.
4 rue Piroux – 9^{ème} étage 54048 NANCY

mlcergo@ssp-mlc.com // pascal.delmas@ssp-mlc.com // bruno.chanu@ssp-mlc.com TEL: 06 43 55 45 15 // 06 20 39 78 41