

Le cadre réglementaire du travail isolé

Le travail isolé n'est pas un phénomène nouveau. Il existe depuis longtemps et concerne de nombreux secteurs d'activité (entretien, gardiennage, travailleurs agricoles et forestiers). Celui-ci tend même à se développer ces dernières années, avec l'apparition de nouvelles méthodes de travail, l'accroissement des horaires atypiques, le développement de l'automatisation ainsi que le recours de plus en plus fréquent à des entreprises extérieures.

BIEN QUE LE TRAVAIL ISOLÉ ne constitue pas un risque en soi, c'est un facteur susceptible d'aggraver d'autres risques professionnels. Travailler seul multiplie les contraintes de travail et augmente la difficulté de secourir lorsqu'un accident survient. Il appartient à l'employeur d'intégrer ces situations dans sa démarche globale de prévention, afin de garantir la sécurité et la santé de ses salariés. Cela suppose d'identifier les postes concernés, d'évaluer les risques spécifiques auxquels les travailleurs isolés peuvent être exposés et de mettre en place les mesures de prévention adaptées.

Travail isolé et notion de risque

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

Toutefois, cette situation peut aussi bien concerner un individu seul, qu'un groupe de travailleurs, isolés de leur structure d'appartenance dès lors que ceux-ci, du fait de leur isolement (matériel, géographique, horaires décalés), ne pourraient être secourus à bref délai en cas d'accident.

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

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

La durée de l'isolement (ponctuel ou prolongé) ne constitue pas forcément un élément déterminant pour caractériser le danger, mais elle peut aggraver les conséquences d'un accident si celui-ci survient, notamment si le temps d'intervention des secours est prolongé.

Par ailleurs, l'isolement peut devenir un facteur aggravant des risques en influant sur le comportement du travailleur. En effet, certaines activités, par exemple de surveillance, peuvent générer de l'ennui chez le travailleur, une baisse de vigilance, voire de l'anxiété et une altération du jugement.

Enfin, confronté à une tâche nouvelle ou une situation inattendue, un salarié isolé peut réagir de façon inadaptée, augmentant la probabilité d'un accident ou la gravité de ses conséquences.

Obligation générale de sécurité de l'employeur

• Évaluation des risques et identification des situations de travail isolé

L'employeur est tenu à l'égard de son personnel d'une obligation de sécurité qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Cette disposition générale prévoit la mise en œuvre de mesures de prévention, bâties sur des principes généraux qui doivent aider et guider l'employeur dans sa démarche globale de prévention.

Le premier de ces principes impose avant tout à l'employeur de supprimer le risque ou bien de le limiter. Il s'agira en conséquence pour l'employeur d'éviter dans la mesure du possible que des salariés se retrouvent seuls.

Lorsque le recours au travail isolé ne peut être évité, il conviendra de procéder à l'évaluation des risques liés aux situations de travail concernées. Elle permettra ainsi d'identifier les postes pour les lesquels l'isolement est susceptible de générer un risque et d'envisager les mesures de prévention appropriées. Les résultats de cette évaluation sont à retranscrire dans le document unique d'évaluation des risques.



© Gaël Kerbaol/INRS/2017

L'élaboration de ce document résulte d'un travail commun entre plusieurs acteurs : l'employeur, le comité social et économique (CSE) et, le cas échéant, d'autres acteurs tels que la CSSCT², le salarié compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels, des intervenants spécialisés en prévention des risques professionnels. Les discussions entre ces différents acteurs vont permettre à l'employeur d'évaluer les risques le plus objectivement possible et de prendre, en conséquence, des mesures de prévention adaptées.

• Mise en place des mesures de prévention adaptées

L'évaluation conduira à rechercher des mesures de prévention appropriées aux risques spécifiques liés

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

À titre d'exemple, dans une situation de travail isolé sur un parc éolien (dont les sites sont très vastes et difficiles d'accès) et afin de faciliter l'intervention des secours, les mesures de prévention suivantes peuvent être mises en œuvre :

- assurer une signalisation complète des accès aux éoliennes si les secours doivent intervenir sur place ;
- afficher un réseau d'accès clair dès l'entrée du site.

• Information et formation des salariés

L'information (sensibilisation aux risques) et la formation des salariés (mise à disposition des instructions nécessaires au poste de travail) sont essentielles à la prévention des risques et en particulier ceux liés au travail isolé. Il convient d'être attentif à la formation des nouveaux embauchés, des intérimaires, des salariés d'entreprises extérieures, ou de ceux qui viennent de changer de poste.

Les travailleurs en CDD, les travailleurs temporaires et les stagiaires en entreprise – en dehors des travaux qui leur sont interdits réglementairement – peuvent être affectés à des travaux présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité et doivent, à ce titre, bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés³. Si ces travaux supposent d'être affectés à des postes isolés, la formation devra notamment être orientée sur cette spécificité.

• Intégration dans le règlement intérieur de consignes spécifiques

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

• Aménagement de poste par le médecin du travail

Certaines pathologies, qu'elles soient d'origine physiologique ou psychologique, sont susceptibles d'affecter notamment les capacités de vigilance, de discernement ou de réactivité et peuvent constituer des facteurs aggravants dans les situations de travail isolé. Dans ces situations, le médecin du

NOTES

1. Recommandation applicable aux entreprises relevant du comité technique national F : industries du bois de l'ameublement, du papier – carton, du textile, du vêtement, des cuirs et peaux des pierres et terres à feu (téléchargeable sur www.ameli.fr)

2. Commission santé, sécurité et conditions de travail

3. Art. L. 4154-2 du Code du travail



Cette étape comprend l'alerte (déclenchement, transmission et réception de l'alarme) pour permettre la localisation de la personne isolée et l'organisation d'un plan d'intervention précis mis en place sous la responsabilité de l'employeur et en collaboration avec les services de secours extérieurs. La présence de sauveteurs secouristes du travail et la mise à disposition d'un matériel adapté de premiers secours sur les lieux de travail complètent cette organisation.

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

Dispositions spécifiques applicables au travail isolé

Des dispositions spécifiques sont prévues pour encadrer le travail isolé lorsque l'isolement constitue un facteur d'aggravation des risques existants.

Dispositions réglementaires visant certains travaux ou certains postes

Les travaux visés par ces dispositions concernent notamment les travaux dans les ascenseurs⁷, les travaux temporaires en hauteur⁸, les travaux en milieu hyperbare⁹, les travaux d'extraction par déroctage ou dragage en fleuve¹⁰.

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

Dispositions spécifiques aux entreprises extérieures

Les dispositions du Code du travail relatives aux interventions d'entreprises extérieures rappellent que « lorsque l'opération est exécutée de nuit ou dans un lieu isolé ou à un moment où l'activité de l'entreprise utilisatrice est interrompue, le chef de l'entreprise extérieure intéressé prend les mesures nécessaires pour qu'aucun salarié ne travaille isolément en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident »¹¹. Dans ce contexte, le risque repose davantage sur la difficulté d'organiser les secours en cas d'incident (plus que sur la nature même du travail effectué). Le salarié isolé, exécutant sa tâche dans un lieu dont il n'a pas forcément connaissance, peut rencontrer des obstacles à alerter ou à être secouru rapidement. Une attention particulière doit donc être portée sur la préparation et la coordination des secours entre entreprises.

travail peut proposer des mesures individuelles (aménagement des horaires, adaptation du poste de travail...) afin de prendre en compte les risques liés au travail isolé⁴.

Organisation des secours

Dans le cadre du travail isolé, l'organisation des secours peut s'avérer plus complexe compte tenu notamment des difficultés ou de l'impossibilité pour le salarié de donner l'alarme. Ici également, l'analyse préalable des risques présentés par la situation de travail est déterminante pour définir les mesures de prévention les plus appropriées.

Il appartient à l'employeur de prendre, après avis du médecin du travail, les dispositions pour organiser les premiers secours aux accidentés et aux malades⁵.

Les recommandations de la Cnam relatives à certains travaux

De nombreuses recommandations de la Cnam¹² complètent également les dispositions issues de la réglementation concernant le travail isolé. Elles concernent des situations spécifiques de travail et préconisent une surveillance des travailleurs isolés et des mesures de prévention particulières.

La recommandation n° 252¹³ relative aux postes de travail isolés et dangereux ou essentiels pour la sécurité, préconise notamment de dresser dans chaque établissement ou chantier la liste des postes de travail présentant simultanément les deux caractéristiques suivantes :

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

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

Même si les recommandations ne sont pas des textes réglementaires, elles indiquent aux employeurs relevant des Comités techniques concernés, les risques présentés par une activité et mentionnent les mesures de sécurité à observer.

Le non-respect de ces recommandations peut donc contribuer à caractériser la faute inexcusable de l'employeur qui ne pourra invoquer le fait qu'il n'avait pas conscience du danger encouru par le travailleur isolé dans ces situations particulières de travail.

Le cas particulier du télétravail

L'isolement du télétravailleur à son domicile ne constitue pas, en tant que tel, un risque professionnel. Toutefois, un lien entre la pratique du télétravail et l'émergence de risques liés à l'isolement physique et surtout psychique, peut être établi. L'évaluation des risques permet ainsi d'identifier les postes et les activités pour lesquels l'isolement est un facteur de risque impliquant d'envisager des mesures de prévention appropriées.

L'employeur évalue les risques, qui peuvent être engendrés par l'isolement en télétravail, en se fondant sur les éléments suivants :

- volume horaire en télétravail ;
- salariés concernés par le télétravail ;
- caractéristiques des activités professionnelles.

Cette analyse permet à l'employeur de prendre les mesures de prévention les plus appropriées à la situation et ainsi de limiter les risques liés à l'isolement physique et psychique. Voici quelques exemples des mesures envisageables :

- former les managers de proximité et détecter certains signaux ;
- prendre contact régulièrement avec les salariés en télétravail ;

- informer les salariés de leur possibilité de contacter leur manager en cas de difficultés ;

- mettre à disposition des salariés des contacts utiles tels que les numéros des services extérieurs de secours d'urgence, le numéro d'urgence de l'entreprise ou les coordonnées des services de santé au travail.

Les deux points majeurs à retenir pour préserver la santé physique et mentale des télétravailleurs, et évoqués dans l'ANI de 2020, sont :

- le maintien du lien social ;
- la prévention de l'isolement.

Travail isolé et responsabilité de l'employeur

En cas de manquement à son obligation de sécurité et si un salarié a un accident ou s'il manque à son obligation d'organiser les secours, l'employeur pourra éventuellement voir sa responsabilité pénale engagée¹⁴.

C'est ainsi qu'un employeur a été condamné pour homicide involontaire à la suite d'un accident mortel dont avait été victime un salarié affecté à un poste de maintenance du trafic ferroviaire.

Dans cette affaire, le salarié qui était affecté à un poste particulièrement dangereux et hors de vue et de portée de voix du chef de manœuvre, ne disposait d'aucun moyen efficace pour communiquer avec ses collègues, hormis un sifflet. Le déroulement du travail rendait impossible un contrôle par le chef de manœuvre de la position du salarié affecté à l'arrimage. Les magistrats ont retenu l'inadéquation entre un travail particulièrement dangereux et les mesures prises par l'employeur¹⁵.

L'employeur pourrait également voir responsabilité civile engagée pour faute inexcusable en cas de manquement à l'obligation de sécurité. Ce manquement revêt le caractère de faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé et qu'il n'a pas pris les mesures pour l'en préserver. La conscience du danger concernant le travail isolé sera appréciée au cas par cas par le juge. Lorsqu'une recommandation de la Cnam a clairement identifié le danger du travail isolé dans un secteur d'activité, l'employeur ne pourra pas invoquer le fait qu'il n'avait pas conscience du danger encouru dans cette situation particulière de travail.

C'est ainsi que la faute inexcusable d'un employeur a été reconnue dès lors que celui-ci ne s'était pas assuré du bon fonctionnement du Dati mis à disposition d'un salarié. Dans cette affaire¹⁶, le salarié, en situation de travail isolé et victime d'un accident vasculaire cérébral, avait déclenché l'alarme de son Dati. Cependant, le dispositif était défectueux et les secours ne sont intervenus que trois heures plus tard. Il ne suffit donc pas de mettre à disposition des salariés un dispositif permettant de prévenir les secours, l'employeur doit également s'assurer que ce dispositif est opérationnel, et ce à tout moment. ■

NOTES

4. Art. L. 4624-3 du Code du travail

5. Art. R. 4224-16 du Code du travail

6. La brochure INRS ED 6288 illustre largement ce propos et apporte des informations pratiques sur le choix et les limites de ces dispositifs.

7. Art. R. 4543-19 et suivants du Code du travail

8. Art. R. 4323-61 du Code du travail

9. Art. R. 4461-40 du Code du travail

10. Arrêté de 1971 modifié fixant, par voie de dispositions générales, des mesures de prévention contre le risque de noyade lors des travaux d'extraction par déroctage ou dragage en fleuve, rivière ou plan d'eau

11. Art. R. 4512-13 du Code du travail

12. Téléchargeables sur le site www.ameli.fr

13. Applicables aux entreprises relevant du CTN B : industries du bâtiment et des travaux publics et celles des pierres et terres à feu

14. Sur le fondement du Code pénal (pour blessures ou homicide involontaire) ou bien du Code du travail

15. Cass. Crim., 5 décembre 2000, pourvoi n° 00-82.108

16. Cass. Soc., 12 novembre 2020, pourvoi n° 19-13.508