

Les expositions professionnelles aux cancérogènes dans les métiers portuaires. Connaissance, prévention, enjeux de santé publique.

Journées de clôture du programme ESCALES, 20 et 21 mars 2014, Saint Nazaire.
Université de Nantes – campus de Gavy Océanis.

La recherche « ESCALES », « Enjeux de Santé au travail et Cancers : Les Expositions à Supprimer dans les métiers portuaires. Une recherche-action sur le port de Nantes / Saint-Nazaire ». Ce projet, porté par le Centre de droit maritime et océanique (CDMO) de la faculté de droit et des sciences politiques de l'université de Nantes, membre de la Fédération de recherche CNRS, Institut universitaire mer et littoral (IUML FR CNRS 3473), a été financé par le conseil régional des Pays de la Loire dans le cadre d'un appel à projet « Expertise au profit du territoire 2011 » pour une période de 18 mois.

Face au manque de traçabilité des expositions passées, en dépit d'obligations juridiques pourtant existantes, une enquête fondée sur l'étude de l'activité réelle de travail a été menée auprès de dockers et d'agents portuaires du port de Nantes/Saint-Nazaire, aujourd'hui atteints de cancers (67 personnes recensées). Le projet s'articulait autour de trois axes complémentaires : 1) Produire de la connaissance sur les expositions passées, en partant de cas individuels pour éclairer des situations collectives ; 2) Aider à la reconnaissance des maladies professionnelles si des expositions professionnelles identifiées peuvent être liées aux pathologies survenues, et questionner le dispositif de prise en charge institutionnelle ; 3) Mettre en place des actions de prévention en mettant en perspective les expositions d'hier avec le travail d'aujourd'hui : si des expositions à des agents cancérogènes perdurent aujourd'hui, travailler en lien avec les CHSCT¹, la médecine du travail, l'Inspection du travail, les responsables santé-sécurité, les ingénieurs conseil CARSAT², etc. sur les modalités de prévention (substitution, équipements individuels et collectifs de sécurité) ; étude de la législation (nationale et internationale) sur les substances identifiées.

Au-delà de l'étude de cas individuels, ce projet visait à développer la connaissance sur les expositions professionnelles à des agents cancérogènes dans les métiers portuaires, puis des éléments de prévention, et de reconnaissance de ces pathologies professionnelles.

L'Association pour la protection de la santé au travail dans les métiers portuaires 44³, sur le Grand port maritime de Nantes/Saint-Nazaire a organisé un colloque le 24 mars 2011 qui a mis l'accent sur les problèmes de santé de nombreux dockers retraités. De ce premier constat, est né un besoin d'expertise, nécessitant la coopération avec une équipe de recherche. Celle-ci s'est constituée à partir de collaborations antérieures et s'est efforcée de mettre en œuvre un projet de recherche-action méthodique. Le projet de recherche a été soumis en octobre 2011 au Conseil scientifique de la MSH *Ange-Guépin*. Il a ensuite été soumis au Conseil régional des Pays de la Loire dans le cadre de l'appel à projets « Expertise au profit du territoire ». Cette recherche-action, sur l'initiative de l'association, mais avec une démarche de recherche co-construite, correspondait tout à fait à l'appel à projets ; le financement obtenu de la région pour 18 mois ne couvrait qu'un temps court et nullement l'ensemble des démarches nécessaires. Il a donc été nécessaire d'engager la recherche de co-financements, en complément à la subvention attribuée par la Région des Pays de la Loire. Le projet de recherche nécessitait également des collaborations plus larges, en vue de sa dimension préventive ; il en est résulté des réunions de travail de l'équipe avec d'autres partenaires principaux, l'AG2R La Mondiale, la Mutualité Française des Pays de la Loire et la DIRECCTE Pays de la Loire. La recherche a pu débuter en mai 2012, pour prendre de l'ampleur à l'automne 2012 avec le recrutement d'un chercheur postdoctoral.

Le dispositif d'enquête s'appuie, d'une part, sur l'étude détaillée du parcours professionnel de dockers et d'agents portuaires aujourd'hui atteints de cancers, et d'autre part sur la connaissance du travail portuaire à Nantes et Saint-Nazaire (conditions de travail, organisation du travail, conditions d'emploi, type de

¹ CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

² Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (ex. Caisse Régionale d'Assurance-Maladie).

³ APPSTMP44 : L'Association pour la protection de la santé au travail dans les métiers portuaires 44.

marchandises déchargées/chargées, dispositifs individuels et collectifs de sécurité, contexte juridique et réglementaire ...) et de ses évolutions historiques. La démarche se fonde sur l'expérience et l'appui méthodologique de deux dispositifs locaux de production de connaissance sur les maladies liées au travail, reconnus au plan national, et partenaires associés au projet portuaire : le GIS COP93⁴ en Seine-Saint-Denis, et le système d'information concret (SIC), mis en place sur le bassin de Fos-sur-Mer avec l'association APCME⁵.

Le 18 avril 2013, une journée de formation et d'information a réuni le réseau de cette recherche autour de « La reconnaissance des maladies professionnelles. Des outils pour agir ». Augustin Emame a présenté le dispositif institutionnel de reconnaissance des maladies professionnelles à travers les tableaux du code de la sécurité sociale ou la procédure de la Commission Régionale de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (C2RMP). Véronique DAUBAS-LETOURNEUX a analysé les données concernant les cancers d'origine professionnelle : quel état des lieux des connaissances et quelles limites des expositions connues (SUMER), des estimations (InVS). Au total, très peu de cancers sont reconnus en maladies professionnelles (en dehors de l'amiante). Anne MARCHAND et Cécile DURAND du GIS COP93 ont présenté le dispositif de connaissance des cancers professionnels en Seine-Saint-Denis. Christophe COUTANCEAU a fait le point sur le projet ESCALES. Des échanges avec la salle ont montré l'importance pratique des sujets abordés. Les contacts avec l'ensemble des acteurs de la prévention se poursuivent en coopération avec la DIRECCTE des Pays de la Loire.

Une expertise au profit du territoire, menée par une équipe pluridisciplinaire.

Les caractéristiques de cette recherche de 18 mois :

- **Expertise au profit du territoire** : Le conseil régional des Pays de la Loire a décidé de faire de la santé publique et de la santé au travail une priorité régionale, même si cela n'entre pas clairement dans les attributions d'un conseil régional. L'expertise au profit du territoire permet de coordonner la recherche avec des initiatives sociales, associatives. A l'origine, un collectif de dockers et d'agents du port de Nantes / Saint-Nazaire crée l'APPSTM44, sous l'influence de Jean-Luc CHAGNOLLEAU et de Robert GUÉRIN. Cette association a recueilli des éléments qui constituent une alerte majeure sur les risques pour la santé des travailleurs portuaires. En 2001, quel était l'état de santé des actifs de 1992 ; les réponses furent nombreuses chez les dockers, mais furent plus limitées chez les portuaires. Le recensement des maladies - dont de nombreux cas de cancers - dont souffre une proportion importante d'anciens dockers et agents du port de Nantes / Saint-Nazaire soulève des questions sur les produits et matériaux manipulés, sur les dispositifs de sécurité individuels et collectifs. La journée d'échanges, organisée par l'APPSTM44, le **24 mars 2011 au CHU de Nantes**, a été un premier temps fort de mobilisation.

L'activité portuaire à Nantes / Saint-Nazaire a des spécificités, mais ce qui peut être constaté en termes de santé au travail est évidemment susceptible de se retrouver ailleurs, en France, en Europe et dans le monde, compte tenu des produits transportés et des traitements chimiques mis en œuvre. Il existe peu de littérature sur ce secteur d'activité. Le docteur Garnier, médecin du travail du port de Marseille-Fos a conduit une étude ; il en est de même du travail de l'APCME qui travaille sur Marseille-Fos. L'espérance de vie des dockers est réduite de 10 années vis-à-vis de la moyenne générale ; 24 dockers ont bénéficié d'une reconnaissance de maladie professionnelle. Ces données sont réduites.

- **Recherche-action et équipe interdisciplinaire** : cette recherche nécessitait une équipe pluridisciplinaire de chercheurs et professionnels (sociologues, juristes, médecins de prévention), en lien avec l'association.

Il s'agit de passer du constat établi à une production de connaissances scientifiques, dans une démarche de santé publique, c'est-à-dire dans le double objectif d'améliorer la prise en charge d'atteintes à la santé d'origine professionnelle et d'impulser des actions de prévention.

Il s'agit de reconstituer autant que possible les expositions professionnelles aux agents cancérigènes, ce qui nécessite une approche sociologique méthodique ; ces expositions doivent être croisées avec les données médicales actuelles, en matière de pathologie professionnelle, ce qui a nécessité des échanges

⁴ GIS COP93 : Groupement d'Intérêt Scientifique sur les Cancers d'Origine Professionnelle en Seine-Saint-Denis.

⁵ APCME : Association pour la prise en charge des maladies éliminables.

avec des spécialistes, le recours à des formes d'expertises.

Les objectifs de départ étaient clairs :

- 1) Produire de la connaissance sur les expositions passées, en partant de cas individuels pour éclairer des situations collectives ;
- 2) Aider à la reconnaissance des maladies professionnelles si des expositions professionnelles identifiées peuvent être liées aux pathologies survenues, donc questionner le dispositif de prise en charge institutionnelle ;
- 3) Envisager des mesures de prévention en mettant en perspectives les expositions d'hier et les méthodes de travail d'aujourd'hui. Si des expositions à des agents cancérigènes perdurent, les diverses instances de prévention doivent d'en saisir et envisager les modalités de prévention (substitution, équipements individuels et collectifs de sécurité).

Cette phase commence sans aucun doute avec ce colloque de restitution de la méthodologie et des résultats de cette recherche, qui mériterait des prolongements.

Une telle recherche action est évidemment fondée sur des compétences fortes développées dans divers travaux de recherche de l'université.

Qualifier l'alerte.

La première enquête portait sur 70 % des dockers de Nantes / Saint-Nazaire en activité en 1992, mais avait recueilli parfois des données floues. Le nombre de cancers est passé en France de 170°000 en 1980 à 380°000 par an en 2010. Les cancers professionnels sont évalués entre 4 et 8,5 % de l'ensemble, soit environ 2°000 par an. Hormis les expositions aux poussières d'amiante, les cancers reconnus d'origine professionnelle sont très peu nombreux. Il a été très difficile de faire reconnaître les dégâts dus aux expositions aux poussières d'amiante, d'obtenir la création du Fonds d'Indemnisation des Victimes de l'Amiante (FIVA). La présence de fibres dans les poumons conduit à imputer totalement un cancer professionnel à l'amiante, ce qui est parfois excessif. Les enquêtes SUMER⁶ des médecins du travail, co-pilotées par la DARES⁷ et la DGT (direction générale du travail, service inspection médicale du travail), décrivent les contraintes organisationnelles, les expositions professionnelles de type physique, biologique et chimique auxquelles sont soumis les salariés. Ces enquêtes ont été réalisées en 1987, en 1994, en 2002-2003 puis en 2009-2010. Ces cancers professionnels relèvent d'une ignorance de la toxicité des expositions, d'une invisibilité physique compte tenu du délai de latence entre les expositions et les symptômes, d'une invisibilité sociale. Trop peu de médecins traitants connaissent et les expositions et les toxicités.

En ce sens, la maladie est un événement sentinelle, ce que la méthodologie du GISCOP93 a développé. Le GISCOP93 a été créé en janvier 2006. Il s'inscrit en continuité du programme de recherche mené depuis janvier 2001 à l'initiative de chercheurs, médecins de santé publique et de santé au travail, cliniciens, représentants de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les institutions membres du GIS (Groupement d'intérêt scientifique), sont la Direction des relations du travail du Ministère de l'emploi et de la solidarité, l'Université Paris 13, le Centre d'Études de l'Emploi, le Conseil général de la Seine-Saint-Denis, le Comité départemental de la Ligue contre le cancer, l'Association de Prévention et Médecine du Travail (AMET) et l'Association de Médecine du travail du Nord-Est Parisien. Le but du GISCOP93 est de mettre en œuvre un projet pluridisciplinaire de recherche en santé publique portant sur la connaissance, la reconnaissance et la prévention des cancers d'origine professionnelle. Il mène une enquête permanente auprès des patients atteints de cancer de trois hôpitaux de la Seine-Saint-Denis (CHU Avicenne, Hôpital intercommunal de Montfermeil, Hôpital Robert Ballanger d'Aulnay-sous-Bois). Il inscrit sa démarche dans des collaborations avec les Caisses Primaire et Régionale d'Assurance Maladie et les différents acteurs de prévention en milieu de travail. Le GISCOP93 participe à un réseau international de recherche sur l'évolution de la prévention dans le champ de la santé au travail et développe des collaborations scientifiques avec le Brésil, le Canada, le Japon et les États-Unis.

A partir de la reconstitution des parcours professionnels de patients atteints de cancer, effectuée dans le

⁶ SUMER : Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels.

⁷ DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

cadre de l'enquête permanente du GISCOPE93, l'objectif est de construire un répertoire des activités de travail susceptibles d'exposition à des substances ou procédés cancérogènes. Ce répertoire qualitatif comporte des rubriques détaillées sur l'activité de travail et sur les expositions. Les informations sont issues d'une expertise collective qui permet de croiser l'expérience des patients (travail réel) et celles d'experts de différentes disciplines/pratiques (toxicologues, médecins du travail, ingénieurs de prévention, délégués du CHSCT). La principale finalité est la mise en visibilité des expositions à des cancérogènes dans l'activité de travail en tenant compte de l'évolution des procédés de travail, de la réglementation et des transformations des conditions et de l'organisation du travail. Cette démarche permet de tenir compte de la dimension temporelle particulièrement importante en ce qui concerne les cancers professionnels. Le répertoire a été conçu à partir de l'analyse qualitative de 900 parcours professionnels recueillis par l'enquête organisée par le GISCOPE93 depuis 2002.

Concernant ESCALES, l'accès aux carnets journaliers de plusieurs dockers de Nantes et de Saint-Nazaire a permis de reconstituer avec beaucoup de précisions les activités professionnelles, les divers postes occupés, donc de qualifier les expositions et de mettre en lumière les polyexpositions. Ces carnets ont permis la constitution d'une base de données des marchandises et des procédés de travail. Un document personnel relatif aux expositions a pu être constitué et remis à chaque docker et agent portuaire interrogés. Cet ensemble de données permet une réflexion sur la prévention des expositions, mais à condition de prendre en compte les changements statutaires intervenus et les évolutions technologiques. Si l'organisation du travail a évolué, les polyexpositions ont pu se réduire, au bénéfice d'expositions plus intenses.

L'enquête.

Le rôle des médecins traitants est totalement différent dans les diverses interventions. Le GISCOPE93 mène une enquête permanente auprès des patients atteints de cancer de trois hôpitaux de la Seine-Saint-Denis (CHU Avicenne, Hôpital intercommunal de Montfermeil, Hôpital Robert Ballanger d'Aulnay-sous-Bois). L'accès aux données médicales est facilité par les contacts avec les médecins traitants, et aussi par l'accès des patients à leurs dossiers médicaux hospitaliers. Concernant l'enquête ESCALES II n'en a pas été de même. Peu de travailleurs portuaires disposent de leurs dossiers médicaux. Les médecins traitants contactés se sont, le plus souvent réfugiés, derrière le secret professionnel, ignorant les dispositions de la loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé. La recherche ESCALES avait mis en place un comité d'expertise, composé de deux médecins traitants, d'un ingénieur de la CARSAT, d'un médecin inspecteur régional du travail, d'un ancien médecin inspecteur régional du travail, en retraite, d'une sociologue spécialiste des expositions professionnelles. Il s'agissait pour ce comité d'expertise d'envisager la probabilité et l'intensité des expositions. C'est ainsi que les polyexpositions ont pu être mises en lumière, y compris la liste des marchandises et procédés exposant aux agents cancérogènes. Grâce à la fiche individuelle des expositions, ces données deviennent visibles pour tous les acteurs. Cette méthodologie conduit à insister sur l'importance d'un suivi médical postprofessionnel.

De la pénibilité au travail.

La pénibilité des emplois portuaires a été prise en compte dans le cadre de la négociation collective. La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a imposé une obligation de négocier dans les branches et les entreprises ; la loi du 20 janvier 2014 reprend cette obligation à l'article L. 4163-1 du code du travail ; elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015. Désormais, la prévention de la pénibilité fait l'objet d'un titre VI dans le livre I^{er} de la Quatrième partie du Code du travail intitulé « *Dispositions particulières à certains facteurs de risques professionnels et à la pénibilité* » composé de 3 chapitres relatifs à la fiche de prévention des expositions, au compte personnel de prévention de la pénibilité et aux accords de prévention de la pénibilité.

a) La fiche de prévention des expositions

Introduits par la réforme de 2010, les articles L. 4121-3-1 et D. 4121-5 du code du travail imposent à l'employeur d'établir une fiche de prévention pour chaque salarié exposé à des facteurs de risques limitativement énumérés et susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Il revient à l'employeur d'évaluer le seuil d'exposition de ses salariés. La loi précise, afin de faciliter et sécuriser le renseignement du seuil d'exposition, que l'établissement de la fiche d'exposition ne

soit obligatoire que pour les risques dépassant les seuils d'exposition fixés par décret à paraître. Ces seuils seront déterminés en prenant en compte les mesures de protection collective et individuelle. Ce n'est donc plus à l'employeur de procéder à l'évaluation de ces seuils.

Certains seuils d'exposition sont déjà définis par la réglementation relative aux valeurs limites d'exposition professionnelle. D'autres devront faire l'objet d'une définition. C'est pourquoi, une concertation a été lancée avec les partenaires sociaux afin d'aboutir à une définition cohérente des différents seuils.

Un accord collectif de branche étendu pourra caractériser l'exposition des travailleurs par des situations types d'exposition en faisant notamment référence aux postes occupés et aux mesures de protection individuelle et collective. Un décret devra préciser les conditions dans lesquelles l'employeur pourra prendre en compte ces situations-types pour établir la fiche d'exposition. Une précision concerne les intérimaires puisque les entreprises utilisatrices devront transmettre à l'ETT les informations nécessaires afin que cette dernière puisse établir la fiche individuelle d'exposition. Les conditions de la transmission et les modalités d'établissement de la fiche seront précisées par décret (art. L. 4161-1 L. 4161-2 C. Travail).

b) Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Grande nouveauté de la loi, le compte personnel de prévention de la pénibilité qui doit permettre au salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risques d'accumuler des points afin de :

- pouvoir suivre une formation pour accéder à un emploi moins exposé. Le titulaire du compte pourra en faire la demande qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi ;
- financer le complément de rémunération et les cotisations sociales afférentes en cas de passage à temps partiel. Le salarié pourra en faire la demande à tout moment, l'employeur pouvant prononcer un refus qu'à la seule condition de démontrer que la réduction du temps de travail est impossible compte tenu de l'activité économique de l'entreprise ;
- financer une majoration de durée d'assurance vieillesse et un départ anticipé à la retraite, la demande de liquidation des droits pouvant être effectuée dès l'âge de 55 ans sous réserve de l'acquisition d'un nombre suffisant de points.

Toute exposition d'un travailleur reportée dans la fiche individuelle d'exposition ouvre droit à l'acquisition de points sur le compte personnel de prévention de la pénibilité. Un décret doit déterminer les conditions d'utilisation du compte ainsi que le barème de points nécessaires pour chaque type d'utilisation.

Tous les salariés de droit privé ainsi que les salariés des personnes publiques employés dans des conditions de droit privé à l'exception des salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif de reconnaissance et de compensation de la pénibilité et dont la liste sera fixée par décret, peuvent prétendre à ce dispositif.

Un décret doit également fixer les modalités d'inscription des points, le nombre maximal de points pouvant être acquis par le salarié ainsi que le nombre de points auquel ouvriront droit les multi-expositions aux facteurs de risques. L'inscription des points sur le compte sera gérée par les caisses d'assurance retraite via la déclaration de l'employeur relative à l'établissement de la fiche de prévention. Ces mêmes caisses de retraite devront informer chaque année, selon des modalités à définir également par décret, les salariés des points acquis au titre de l'année écoulée. Les salariés pourront saisir les caisses de toutes les réclamations portant sur leur compte, que celle-ci soit issue d'un désaccord avec l'employeur sur l'effectivité de l'exposition ou de la gestion du compte par la caisse.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité est financé par l'ensemble des employeurs lesquels verseront une contribution dont le taux doit être fixé par décret (dans la limite de 0,2 % de la masse salariale). Une majoration de cette contribution repose uniquement sur les employeurs exposant effectivement leurs salariés à des facteurs de pénibilité. Son taux, fixé par décret, devrait être compris entre 0,3 % et 0,8 % de la masse salariale pour les salariés exposés à des facteurs et entre 0,6 % et 1,6 % pour les salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs d'expositions. A noter enfin que les caisses de retraite pourront contrôler, sur pièces et sur place, l'effectivité et l'ampleur des expositions ainsi que l'ensemble des données déclarées. Des modifications à apporter sur le compte du salarié pourront le cas échéant être notifiées à l'employeur et au salarié. En outre, en cas de déclaration inexacte, l'employeur

pourra se voir infliger une pénalité dans la limite de 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour chaque salarié ayant fait l'objet d'une déclaration inexacte (art. L. 4161-1 à L. 4162-21 C. Travail).

c) Les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité

Les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, dont au moins 50 % de l'effectif sont exposés à un ou plusieurs facteurs de risques d'exposition professionnelle ont l'obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité. En l'absence d'accord ou de plan, ces entreprises se voient notifier une pénalité. Ces dispositions jusqu'ici prévues aux articles L. 138-29 à L. 138-31 du Code de la sécurité sociale deviennent par l'effet de la loi les articles L. 4163-2 à L. 4163-4 du Code du Travail.

En outre, l'article L. 4163-1 précise que ces dispositions sont applicables aux employeurs de droit privé, aux EPIC et aux établissements publics administratifs (EPA) employant des personnes dans des conditions de droit privé. Enfin, à compter du 1^{er} janvier 2015, le défaut d'accord devra faire l'objet d'un procès verbal de désaccord (art. L. 4163-2 C. Travail).

d) Bilan et rapport annuels en matière de santé et de sécurité

Aux termes de l'article L. 4612-16 du Code du Travail, l'employeur doit présenter, au moins une fois par an, au CHSCT un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée ainsi qu'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail lequel fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. A compter du 1^{er} janvier 2015, l'employeur devra traiter la question de la pénibilité de manière spécifique dans le rapport et prévoir des mesures de prévention de ce risque dans le programme (C. Trav., art. L. 4612-16 mod.)

Ces dispositions glissent du code de la sécurité sociale vers le code du travail, de la retraite anticipée compensant la pénibilité vers la logique de prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail. Concernant les métiers portuaires un accord collectif a été conclu le 15 avril 2011 et l'annexe « pénibilité du travail » date du 16 avril 2011. Cet accord collectif définit de manière précise et spécifique la notion de pénibilité ; il retient des critères spécifiques pour les métiers portuaires. Il comporte un référentiel métiers ; tous les salariés ayant un minimum d'ancienneté sont éligibles. Il comporte des taux de remplacement en termes d'emploi. Son contenu est riche et envisage la prévention, la polyvalence, la formation à la sécurité, la compensation par une cessation anticipée d'activité. Ce dernier volet est le plus important, faute d'une possibilité de reclassement des dockers vers des postes allégés ou des postes sans manutention portuaire. L'Etat a mobilisé 50 millions d'euros afin de contribuer au fonds de pénibilité, en sus des cotisations patronales ; les cotisations des salariés sont légères.

L'évolution du statut professionnel des métiers portuaires.

La directive européenne 89/391 impose à l'employeur une obligation générale de prévention qui passe par l'évaluation des risques, la formation à la sécurité au travail, l'information et la consultation des institutions représentatives du personnel, un document unique de prévention et un plan de prévention.

Mais quel est l'employeur des dockers ?

En dépit des évolutions techniques, la manutention portuaire reste une activité spécifique, qui nécessite un cadre professionnel particulier. Celui-ci a beaucoup évolué. Depuis longtemps, la manutention des marchandises ne peut être assurée par les équipages des navires en escale. La manutention est devenue l'œuvre des porte-faix, qui se sont organisés en groupements, proches des modèles du compagnonnage ou de la coopérative. Samuel GUICHETEAU, historien, a longuement travaillé sur le statut des porte-faix du port de Nantes au 19^{ème} siècle⁸.

L'activité portuaire intermittente nécessite une immatriculation, un enregistrement ou un encartement des travailleurs, une organisation de la profession, qui assure une disponibilité lorsque les navires sont là. A

⁸ S. GUICHETEAU, « Une expérience statutaire au XIX^{ème} siècle : les portefaix du port de Nantes », contribution aux journées scientifiques de l'Université de Nantes, 2008, reprise dans l'ouvrage dirigé par M. CARTIER, J.-N. RETIERE et Y. SIBLOT, *Le salariat à statut*, Rennes, PUR, 2010.

partir de 1941, un organisme portuaire délivre des cartes professionnelles. La loi du 28 juin 1941 met en place un Bureau Central de la Main d'œuvre (BCMO) tripartite. La loi du 6 septembre 1947 solidifie le statut des dockers, donnant une priorité d'embauchage aux dockers munis de cartes professionnelles « G », pour « garanti », disponibles selon les besoins, et créant une carte « O » pour les dockers occasionnels. Le BCMO gère l'emploi portuaire. La CAINAGOD (Caisse Nationale de Garantie des ouvriers dockers), intervient lors des périodes de chômage. Ainsi les entreprises de manutention portuaire sont un peu des coquilles vides, avec très peu de personnels permanents, peu d'outillages. La question de la formation apparaîtra lentement au fur et à mesure de la mécanisation notamment. Comme le souligne Michel PIGENET, en référence à différentes études, « les dockers, à l'instar d'autres salariés solidement organisés, ne s'opposaient pas à l'évolution de leur métier quand ils pouvaient en négocier les modalités »⁹. Les dockers veulent négocier les modalités d'évolution de leurs métiers, mais avec qui négocier, les ports, le gouvernement ? A partir des années 1970, les évolutions techniques, dont la conteneurisation des marchandises transportées par voie maritime, transforment la manutention portuaire, augmentent les périodes d'inactivité, développent de forts sureffectifs. Les effectifs vont progressivement être divisés par 10. Alexandre CHARBONNEAU met en lumière le nouveau positionnement de l'Organisation internationale du travail (OIT), lors de l'adoption de la convention n° 137 de 1973, relative au travail dans les ports. La protection de la santé et de la sécurité au travail reste un thème prioritaire à Genève, mais l'adaptation aux évolutions techniques devient une autre priorité¹⁰. Les questions de productivité annoncent les discussions actuelles sur la notion molle de flexicurité.

La loi du 9 juin 1992, dont la paternité est attribuée à Jean-Yves LE DRIAN, secrétaire d'Etat à la mer, fait glisser les dockers vers le droit du travail commun : ils deviennent des salariés des entreprises de manutention portuaire en contrats à durée indéterminée (CDI). La loi distingue les dockers mensualisés en CDI, dotés d'une priorité d'embauche, les dockers professionnels intermittents, éventuellement les ouvriers dockers occasionnels¹¹. Les dockers professionnels intermittents sont une catégorie en voie d'extinction : aucune nouvelle carte ne sera attribuée¹².

Les entreprises de manutention portuaire prennent ainsi de la consistance et ne sont plus seulement des utilisatrices de main d'œuvre. Elles gèrent leurs personnels dans le cadre du droit commun du travail. Celui-ci impose à l'employeur une obligation générale de prévention, issue de la directive 89/391 du 12 juin 1989, qui comprend l'évaluation des risques ; la formation à la sécurité, renforcée vis-à-vis de travaux dangereux. La convention collective nationale de la manutention du 31 décembre 2013 complète les dispositions législatives et réglementaires. Elle introduit une classification des emplois, une logique de carrière professionnelle et des droits en matière de formation professionnelle.

Le statut des ports a été modifié par la loi n° 2004-809 du 13 août 2004, puis par la loi n° 2008-660 du 4 juillet 2008 qui transforme les ports autonomes en Grands Ports Maritimes¹³ (GPM). L'exploitation des outillages est transférée aux opérateurs privés, notamment les sociétés de manutention portuaire. Un accord cadre du 30 octobre 2008 a précisé les conditions d'un tel transfert des personnels. La convention collective nationale « Ports et manutention » du 15 avril 2011 met les personnels portuaires sous un statut collectif. En annexe, un accord porte sur les droits de départs anticipés liés à la pénibilité du travail et sur l'articulation de ces dispositions avec les mesures générales liées à l'exposition aux poussières d'amiante.

⁹ M. PIGENET, « Le syndicalisme docker européen depuis 1945. Approche comparative et perspectives historiographiques », in M. PIGENET (dir.), *Le syndicalisme docker depuis 1945*, Presses de l'université de Rouen, 1997. Dans cet ouvrage collectif, v. S. BEROU, « Les dockers de Fos face au conflit portuaire : éléments pour une analyse de leurs représentations », p. 29 et s.

¹⁰ A. CHARBONNEAU, « Le régime social français des dockers emporté par le droit commun du travail ? », *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, 2013, T. XXXI, pp. 511-531 - L. BORDEREAUX, *Service public et Manutention portuaire. Les déboires d'un couple méconnu*, Thèse pour le doctorat en Droit, Université de Nantes, 1999.

¹¹ Cass. soc. 10 mars 2009, n° 07-41892, M. Aillierie c/ Sté Atlantique Services maritimes, Dr. soc. 2009, n° 6, pp 738-739, sur les critères de reconnaissance des dockers professionnels.

¹² L. BORDEREAUX, « Statut du docker et relations contractuelles de travail », *DMF* 1995, p. 606 et s.

¹³ Colloque, *Réformes Portuaires* - programme de recherche GeCOPe (Gouverner des espaces potentiellement conflictuels : ports et communautés portuaires d'Europe à l'heure de la mondialisation), ANR programme « Gouverner et administrer » : « Gouvernance et Communautés portuaires en Europe », *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, 2013, T. XXXI, notamment P. CHAUMETTE, « Aspects généraux sur les réformes portuaires en Europe - Espaces, gouvernance et professions », pp. 377-381, G. GUEGUEN-HALLOUET, « Les ports maritimes français à l'épreuve du droit européen. Entre intérêt général et marché », pp. 475-493.

Pour le moment, après l'échec de trois tentatives, le statut des dockers, notamment la reconnaissance de la spécificité et de la priorité d'embauche, a résisté aux projets de libéralisation de la Commission européenne. L'organisation professionnelle actuelle semble tout à fait euro-compatible, respectant liberté d'établissement et liberté d'opération de service¹⁴. La manutention portuaire n'est pas un service économique d'intérêt général, à la différence du lamanage, du pilotage. Cela n'impose pas la disparition de ses spécificités¹⁵. D'autres professions sont réglementées, sans être un service économique d'intérêt général (SEIG).

La recherche de l'employeur.

La prévention des risques professionnels est centrée sur l'obligation générale de prévention de l'employeur, issue de la directive européenne 89/391 du 12 juin 1989. Cette question, de l'identification de l'employeur, du cadre de l'entreprise, se retrouve dans la phase de la reconnaissance de la maladie professionnelle. La déclaration de maladie professionnelle participe de la prévention, puisqu'elle conduit normalement à une enquête du CHSCT notamment. Quels que soient les liens entre reconnaissance et prévention, il faut imputer les expositions professionnelles à un donneur d'ordre et d'ouvrage, l'employeur. Cette question n'est simple qu'en apparence.

Le préjudice d'anxiété avant toute maladie.

A Rouen, 43 dockers ont assigné cinq entreprises de manutention portuaire devant le conseil de prud'hommes, en vue de la reconnaissance de leur préjudice d'anxiété¹⁶. Le préjudice d'anxiété peut concerner des personnes malades, ayant des symptômes médicaux, ou exposées au travail, mais non encore malades¹⁷. Ces dockers ne recherchent pas la reconnaissance d'une maladie professionnelle liée aux expositions aux poussières d'amiante, ce qui relèverait de la compétence du Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale¹⁸. L'anxiété invoquée porte sur la crainte de déclarer une maladie, à la suite du travail dans le port de Rouen, qui fait partie des ports visés par l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999, susceptibles d'ouvrir le droit au versement d'une allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA)¹⁹. La crainte est liée à la nécessité d'une surveillance médicale régulière, même lorsqu'aucun symptôme médical n'est encore apparu. La jurisprudence a d'abord admis le préjudice de contamination, dans le cadre de la responsabilité civile, en lien avec des transmissions de l'hépatite C ou du virus HIV, dans le cadre de transfusion sanguine²⁰. La contamination, dont les effets sont latents, crée un préjudice particulier, qui fait partie du préjudice moral et non d'un préjudice économique²¹. L'anxiété des salariés atteints de maladies professionnelles liées à l'amiante est indemnisée pour la première fois par la cour d'appel de Paris, dans deux arrêts du 14 février 2002. L'indemnisation de salariés porteurs de plaques pleurales en raison de leur angoisse et de leur insécurité est reconnue. Il s'agit de prendre en compte l'anxiété de personnes reconnues malades, ici dans le cadre d'une maladie professionnelle, donc dans le cadre du

¹⁴ CA Poitiers (1^{ère} ch. civ.), 3 février 2004, SA Etablissements Chacqueneau, qui exclut du champ de la priorité d'embauche les opérations de brouettage et qui infirme le jugement du TGI de La Rochelle, 28 mars 2000, note L. BORDEREAUX, *DMF*, 2001, p. 434 et s. – Cass. soc. 10 mars 2009, n°07-41892, note P. CHAUMETTE, *Droit social*, 2009, p. 738 et s. et note L. BORDEREAUX, *DMF*, 2009, p. 668 et s. : dockers occasionnels devant se présenter deux fois par jour à l'embauche, sous peine de sanctions disciplinaires, reconnus comme dockers intermittents.

¹⁵ G. GUEGUEN-HALLOUET, « Les activités portuaires à l'épreuve des règles de concurrence », *DMF* 2008, p. 690 et s.

¹⁶ Le préjudice d'anxiété a été reconnu par la Cour de cassation le 9 juillet 1996 en lien avec la surveillance médicale imposée par la contamination par le virus de l'hépatite C, à la suite d'une transfusion sanguine (Cass. civ. 1^{ère}, 9 juillet 1996, n°94-12.868, *Bull. civ.* 1996, I, n° 306).

¹⁷ Cass. soc. 11 mai 2010, n°09-42.241 à 09-42.257, *Bull. civ.* 2010, V, n° 106 ; C. BERNARD, « La recherche des préjudices des salariés «prétraités amiante» à l'aune du droit commun de la responsabilité civile », *D.* 2010, p. 2048 - J. COLONNA, V. RENAUX-PERSONNIC, « Préretraite amiante : le bouleversement dans les conditions d'existence, nouveau préjudice indemnisable ? », *JCP E* 2012, 1302 - P. JOURDAIN, « Les anciens salariés qui perçoivent l'allocation de préretraite amiante (ACAATA) peuvent-ils solliciter la réparation de leurs pertes de revenus ? », *RTD Civ.* 2010, p. 564 - G. VACHET, « Indemnisation des victimes de l'amiante : réparation du préjudice d'anxiété », *JCP S* 2010, 1261.

¹⁸ Cons. Prud'H. Rouen, 6 février 2014, n° 11/01560.

¹⁹ R. REZENTHEL, « Les ports malades de l'amiante », *DMF*, 2012, p. 732 et s.

²⁰ Cass. civ. 1^{ère}, 9 juillet 1996, n° 94-12868, *Bull. civ.*, I n° 306 - Cass. civ. 1^{ère}, 1^{er} avril 2003, n° 01-00575, *Bull. civ.*, I n° 95.

²¹ P. FERT, *Le préjudice d'anxiété*, Mémoire de master de Droit social, université de Paris II, 2013, <https://docassas.u-paris2.fr/nuxeo/site/esupversions/c00cc918-2d9d-43b7-ad44-52a05c802164>

contentieux de la sécurité sociale²². Le 19 décembre 2006, la 1^{ère} chambre civile de la Cour de cassation admet que le préjudice moral d'anxiété peut être indemnisé alors même que le risque qui en est la cause n'est pas réalisé : la sonde cardiaque posée au patient est défectueuse, sans que la date de son dysfonctionnement ne puisse être prévue²³. Le préjudice d'angoisse est reconnu, même si le risque n'est pas réalisé. Ce principe ouvre la porte à la reconnaissance du préjudice d'anxiété, quand le risque est connu : les salariés ont travaillé dans des établissements reconnus utilisateurs d'amiante, dans des travaux les exposant aux poussières, alors que l'employeur n'a pas mis en œuvre des mesures préventives excluant le risque ; les salariés n'étant pas malades, le contentieux est prud'homal, et nullement lié à la reconnaissance de la maladie professionnelle²⁴.

La Cour de cassation refusant d'entrer dans l'analyse du préjudice économique des anciens salariés exposés à l'amiante, sur le fondement d'un droit à une carrière normale, au bénéfice du préjudice d'anxiété, sa jurisprudence a fait l'objet d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), qui ne pouvait prospérer. La Cour de cassation a refusé de la transmettre au Conseil constitutionnel, puisque la question ne soulevait aucun principe de nature constitutionnelle : le salarié a fait le choix d'une retraite anticipée et de l'allocation ; ce dispositif légal facultatif permet l'indemnisation d'un préjudice qui ne pourrait pas donner lieu à indemnisation équivalente par la voie du droit commun²⁵. Plusieurs entreprises ont contesté la jurisprudence relative au préjudice d'anxiété, et son indemnisation en lien avec le versement de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA). Ils ont invoqué le non-respect de principes constitutionnels afin d'obtenir le contrôle du Conseil constitutionnel sur les évolutions de la Cour de cassation. Le 12 mars 2014, la chambre sociale de la Cour de cassation a refusé de transmettre sur ce point une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) au Conseil²⁶. Les questions posées ne portent pas sur l'interprétation de dispositions constitutionnelles ; elles ne présentent pas un caractère sérieux, puisque le principe de responsabilité des employeurs du fait de leur obligation générale de sécurité a déjà été validé par le Conseil constitutionnel.

Dès lors, la question essentielle porte sur le champ d'application du préjudice d'anxiété vis-à-vis des salariés ayant été exposés aux poussières d'amiante, dans le cadre du dispositif d'allocation de cessation anticipée d'activité. Les salariés doivent être âgés de plus de 50 ans et doivent démissionner pour bénéficier de cette allocation de cessation anticipée ; cette qualification de la rupture du contrat de travail a été confirmée par la Cour de cassation²⁷. Le champ d'application de ce dispositif a été déterminé par arrêté ministériel. L'inscription d'un établissement sur la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante dépend uniquement de la nature de l'activité exercée par cet établissement. Le juge administratif peut être conduit à compléter cette liste : « l'inscription d'un établissement sur la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante dépend uniquement de la nature de l'activité exercée au sein de cet établissement, des travaux de calorifugeage, quelle que soit l'activité principale de l'établissement²⁸ ».

Aucune des entreprises, mises en cause par les dockers de Rouen, ne fait partie de la liste des entreprises ayant fabriqué ou utilisé de l'amiante, mais elles exercent leurs activités de manutention portuaire sur le port de Rouen. Le conseil des prud'hommes n'admet ni une présomption d'expositions aux poussières d'amiante pour avoir seulement travaillé sur le port de Rouen, ni une responsabilité collective des

²² CA. Paris, 14 fév. 2002, n° 2002/168616 et n° 2002/168613, puis CA. Paris, 22 mai 2008, n°07/00492 - CA. Douai, 5 juin 2008, n° 08/00623.

²³ Cass. civ. 1^{ère}, 19 déc. 2006, n° 05-15.719.

²⁴ Cons. Prud'H. Bergerac 28 juin 2008, Dr. Ouvrier 2009-245 n. P. LEROY, CA Bordeaux 7 avril 2009, n° 08/04292 - A. GUEGAN, « L'exposition à l'amiante indemnisée sur le fondement de la responsabilité civile de l'employeur », D. 2009, p. 2091 - Cass. soc. 11 mai 2010, n° 09-42.241 à 09-42.257, Bull. civ. V, n° 106 - C. BERNARD, « La recherche des préjudices des salariés «préretirés amiante» à l'aune du droit commun de la responsabilité civile, D. 2010, p. 2048 - P. JOURDAIN, « Les anciens salariés qui perçoivent l'allocation de préretraite amiante (ACAATA) peuvent-ils solliciter la réparation de leurs pertes de revenus ? », RTD Civ. 2010, p. 564.

²⁵ Cass. soc., 5 octobre 2011, n° 11-40.052: Bull. civ., V, n° 227 - Cass. soc. 19 mars 2014, n° 12-29.347, Grand Port Maritime de Marseille c/ MM. Cerdan et Charitas.

²⁶ Cass. soc. 12 mars 2014, n° 13-23174 QPC, Sté SDV Logistique Internationale.

²⁷ Cass. soc., 26 novembre 2008, 07-43650, *Droit Social* 2009-238 obs. P. CHAUMETTE.

²⁸ TA Amiens 11 décembre 2008, n° 0600832, M. Passenhove - v. Cass. soc. 19 janvier 2009, *Dr. soc.* 2009, n° 4, pp. 494-495 n. P. CHAUMETTE.

opérateurs. « *Il appartient au salarié de démontrer un lien contractuel le liant à l'entreprise mise en cause, puis une exposition aux fibres d'amiante au sein de cette entreprise* ». Concernant le lien contractuel, le tribunal n'admet que les bulletins de salaires produits par les employeurs et fournis par les requérants. Pour les périodes envisagées de 1960 à 1988, cela réduit considérablement les possibilités de réclamations. Les bulletins de salaire n'étaient pas généralisés ; s'ils étaient délivrés, ils n'ont pas toujours été conservés. « *Chacun des requérants en connaissait l'importance* ». Un seul docker a pu présenter ses bulletins de salaires hebdomadaires de 1970 à 1990. Un ancien collaborateur d'une entreprise de manutention portuaire, dont la forme juridique a ensuite été transformée, atteste que son entreprise a fait décharger entre 1963 et 1969 plusieurs navires, les M/S Winnipeg, Washington et Cleveland, en escale à Rouen, avec déchargement de quantités importantes d'amiante en sacs. « *Au vu de ses éléments, il n'est pas rapporté la preuve d'une exposition habituelle au risque d'inhalation de fibres d'amiante. Les requérants sont donc déboutés de leurs demandes.* »

La cour d'appel d'Aix en Provence avait admis le 18 octobre 2012 le préjudice d'anxiété d'un grand nombre d'anciens travailleurs du GPM de Marseille, ayant accepté une démission afin d'obtenir le bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA). Le port de Marseille fait partie des ports visés par l'arrêté ministériel ; l'exposition des salariés à des matériaux amiantés n'est pas discutée²⁹. La cour d'appel d'Aix a retenu que chaque salarié avait travaillé dans l'un des établissements concernés par l'article 41 de la loi de 1998, pendant la période où étaient traités ou fabriqués des matériaux contenant de l'amiante, que l'employeur n'était pas parvenu à invoquer une cause d'exonération de responsabilité, que l'accord d'entreprise de 2002 compensait mieux la perte de revenu que le seul dispositif légal, mais n'interdisait pas une demande liée au trouble psychologique. Le pourvoi en cassation est donc rejeté. Le juge judiciaire semble admettre une sorte de présomption collective : le salarié qui a travaillé dans un établissement exposé aux poussières d'amiante doit faire surveiller ses poumons et le temps lui est sans doute compté, en raison du délai de latence entre les expositions et les symptômes médicaux. Ainsi l'élément essentiel de la discussion devient le champ d'application des dispositions relatives à l'ACAATA et l'éventualité d'avoir été exposé sans que cela soit reconnu ; les salariés du bâtiment et des travaux publics, les dockers sont concernés par cette délimitation. Avoir travaillé dans une vraie « entreprise » a pu assurer une meilleure prévention, et maintenant une meilleure reconnaissance des risques. D'autant que le suivi médical postprofessionnel, prévu à l'article R. 4412-120 du Code du travail fait défaut chez les intérimaires et les salariés de la sous-traitance.

La faute inexcusable de l'employeur, source de la maladie professionnelle.

Lorsque le lien contractuel entre l'employeur et le docker est reconnu, ainsi que les expositions professionnelles, la reconnaissance de la maladie professionnelle peut être prolongée par la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

Deux illustrations peuvent en être données³⁰.

Un docker professionnel, intervenant de 1958 à 1985 sur le port de Marseille, a été atteint de plaques pleurales bilatérales avec épaissement, et a été pris en charge le 21 août 2003 au titre du tableau n° 30 de la législation professionnelle par la CPAM des Bouches-du-Rhône ; il a saisi la juridiction de sécurité sociale aux fins de voir reconnaître l'existence d'une faute inexcusable de sociétés d'aconage Intramar, Union phocéenne d'aconage (UPA), Rodriguez-Ely et Besson pour le compte desquelles il a tour à tour travaillé.

La cour d'appel a retenu la responsabilité d'une société, qui forme un pourvoi en cassation, invoquant que l'exposition à l'amiante, pour constituer un danger pour le salarié dont l'employeur doit avoir conscience, doit être non seulement habituelle, mais aussi significative. Le niveau quantitatif de manipulation de l'amiante était inférieur à 0,1% du volume global du trafic du port de Marseille, réparti entre 86 entreprises d'aconage. Donc l'employeur pouvait légitimement ne pas avoir conscience du danger auquel il exposait le salarié. La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur : « *selon l'arrêt d'appel, il résulte d'attestations suffisamment circonstanciées quant au type d'exposition au* »

²⁹ Cass. soc. 19 mars 2014, n° 12-29.339, 12-29.340, 12-29.341, 12-29.342, 12-29.343, 12-29.344, *Droit Maritime Français* 2014, à paraître, n. P. CHAUMETTE « Le préjudice d'anxiété des travailleurs portuaires exposés à l'amiante ».

³⁰ Cass. civ. 2ème, 29 novembre 2012, n° 11-25856.

risque de contamination par l'amiante et à sa durée dans le temps que celle-ci avait un caractère habituel et provenait d'un environnement général et constant de travail dans un milieu toxique dû aux poussières résiduelles tant à bord qu'à quai ; ensuite, les primes de salissure dont bénéficiait le docker intègrent la notion de dangerosité des produits manipulés ; enfin, les ouvriers dockers travaillaient sans protection particulière, notamment lors de la manipulation de sacs contenant de l'amiante. La cour d'appel a ainsi caractérisé une situation dangereuse que l'employeur ne pouvait, ni ne devait ignorer, ainsi que l'absence de mesures prises pour en préserver le salarié. La cour d'appel en a déduit que l'employeur avait commis une faute inexcusable.

Une seconde illustration, assez semblable, peut être fournie. Analysant les attestations d'autres dockers qui font état de manipulation d'amiante par M. X... pour le compte, notamment, de la société Intramar et les rapprochant de celles d'un contremaître-docker et du médecin de la manutention portuaire, ainsi que d'un rapport du comité paritaire d'hygiène et de sécurité-manutention portuaire, l'arrêt de la cour d'appel retient, d'abord, que, même si le niveau quantitatif de manipulation de l'amiante était resté faible par rapport au volume global de trafic du port de Marseille (- de 0,1%), la répétition de ce type de manipulation dans des sacs poreux ou déchirables opérée par l'intéressé dans un environnement général et constant de travail dans un milieu toxique dû aux poussières résiduelles tant à bord qu'à quai sur une durée de trente années constitue une exposition habituelle au risque, ensuite, que les primes de salissure dont bénéficiait le docker intègrent la notion de dangerosité des produits manipulés, enfin, que les ouvriers dockers travaillaient sans protection particulière, notamment, lors de la manutention des sacs. Ayant caractérisé par ces constatations et énonciations qui la dispensaient de toute autre recherche, comme d'une plus ample réponse au moyen prétendument délaissé, une situation dangereuse que l'employeur ne pouvait, ni ne devait ignorer et l'absence de mesures pour en préserver le salarié, la cour d'appel en a déduit à bon droit que l'employeur avait commis une faute inexcusable³¹.

A l'inverse, un autre arrêt récent de la Cour de cassation illustre une situation nettement plus ancienne, soulevant la question du lien contractuel et de la traçabilité des expositions.

Un docker intermittent de 1944 au 27 janvier 1955 sur le port de Marseille, victime en 1998 d'une pleurésie asbestosique prise en charge au titre du tableau n° 30 de la législation professionnelle par la CPAM des Bouches-du-Rhône et indemnisée par le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA), a saisi la juridiction de sécurité sociale aux fins de faire reconnaître l'existence d'une faute inexcusable de la Société nouvelle de trafic maritime, aux droits de laquelle se trouve la Société industrielle de trafic maritime, (l'employeur) et a appelé la Caisse de compensation des congés payés du personnel des entreprises de manutention des ports de Marseille en la cause. Après son décès, l'instance a été reprise par ses ayants-droits. La cour d'appel d'Aix-en-Provence a rejeté leurs demandes.

L'arrêt de la cour d'appel retient que, si les dangers de l'amiante ont donné lieu à la création par le décret du 3 octobre 1951 du tableau n° 30 propre à l'asbestose, fibrose pulmonaire consécutive à l'inhalation des poussières d'amiante, les travaux mentionnés à ce tableau comme susceptibles de provoquer ces maladies étaient : « travaux exposant à l'inhalation de poussières d'amiante et notamment cardage, filature et tissage de l'amiante ».

Les sociétés de manutention portuaires n'utilisaient pas l'amiante comme matière première pour leurs propres activités et ne participaient pas à l'activité industrielle de fabrication ou de transformation de l'amiante, mais procédaient uniquement à une manipulation de divers produits dont celui-ci ; aucun document antérieur à 1999, provenant d'organismes professionnels ouvriers ou patronaux, de la médecine de prévention, du port, organe de coordination et de police, ou de tout autre organe interne à la profession, n'a été produit, permettant de mettre le risque en évidence.

De ces constatations et énonciations procédant de son appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve débattus devant elle, la cour d'appel, qui a recherché la législation alors applicable et les conditions d'organisation du travail du salarié qui s'exécutait en extérieur, a pu déduire que l'employeur n'avait pas et ne pouvait pas avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié, **pour une période de travail antérieure à 1977**, de sorte qu'aucune faute inexcusable ne pouvait lui être reprochée³².

³¹ Cass. civ. 2^{ème}, 25 avril 2013, n° 11-28761, Union phocéenne d'acconage.

³² Cass. civ. 2^{ème}, 23 janvier 2014, n° 12-29871, Sté Intramar.

La dynamique de la prévention.

Selon Annie TOURANCHET, ancien médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre, la déclaration de maladie professionnelle constitue un outil de prévention. Il est dommage que fort peu de médecins traitants fassent des déclarations de maladies éventuellement d'origine professionnelle, faute de connaître les conditions de travail de leurs patients, ainsi que la pathologie professionnelle. L'action de l'association médicale pour la prise en charge des maladies éliminables (APCME) de Port-de-Bouc, animée par Marc ANDÉOL, constitue une exception remarquable. Elle a été créée par des médecins généralistes, en lien avec la Mutualité des travailleurs, afin de localiser les risques chimiques, les postes de travail, et d'envisager des mesures préventives. Les médecins traitants comprennent les symptômes médicaux ; ils sont relativement à l'aise vis-à-vis de maladies professionnelles telles que les troubles musculo-squelettiques (TMS), mais ils ignorent tout des expositions cancérigènes. Les préventeurs doivent travailler en réseau en fonction des attributions et prérogatives des uns et des autres, les médecins du travail, les membres des CHSCT, le service de prévention des CARSAT, les employeurs sur qui pèse l'obligation générale de prévention de la santé et de la sécurité au travail. Annie THÉBAUD-MONY, sociologue, directrice de recherche à l'INSERM, a montré la triple invisibilité des cancers professionnels : l'invisibilité des expositions, tant que les industriels n'ont pas à faire la preuve de l'innocuité des produits utilisés, une déliaison temporelle en raison du délai de latence entre les expositions et l'apparition de symptômes, une invisibilité sociale, que l'intérim et la sous-traitance renforcent. Depuis le règlement européen REACH 1907/2006 du 18 décembre 2006, portant sur l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation et les restrictions des substances chimiques, entré en vigueur le 1^{er} juin 2007, plus de 500 produits ont dus être soumis à l'Agence européenne des produits chimiques dont le siège est à Helsinki. Les tableaux des maladies professionnelles ne prennent en compte que trois localisations de cancers. Le suivi des expositions, prévu par les textes, n'est pas réalisé. L'épidémiologie abstraite produit des doutes et la littérature scientifique est utilisée de manière restrictive. S'il n'existe pas d'étude sur les métiers portuaires, est-il possible de faire comme s'ils étaient protégés des expositions aux agents cancérigènes dont les effets sont admis dans d'autres secteurs professionnels ? Les mobilisations collectives sont nécessaires pour produire de la connaissance, faciliter des reconnaissances et mettre en mouvement le réseau des préventeurs, au-delà de l'isolement quotidien de chaque acteur.

L'avenir. Quelles poursuites pour ce travail de recherche ?

Concernant les métiers portuaires, l'APPSTMP44 prolongera cette recherche et les journées de clôture du programme ESCALES, en collaboration avec les chercheurs et préventeurs. Est-il possible d'envisager des prolongements dans d'autres ports français et européens, avec les adaptations nécessaires de la méthodologie suivie dans la reconstitution des expositions professionnelles ?

Cette recherche a aussi permis de montrer l'existence de compétences multiples, diverses, complémentaires dans les Pays de la Loire, intervenant à la rencontre des thématiques de **santé publique et de protection de la santé au travail**, de liens existant entre les professionnels, les administrations, les institutions de protection sociale, les chercheurs, liens qui mériteraient de trouver des formes d'institutionnalisation. D'autres recherches sont conduites sur les risques psycho-sociaux, sur la prévention des risques industriels ; l'ensemble manque de visibilité actuellement, mais pourrait recevoir une dimension interrégionale.

Patrick CHAUMETTE, Véronique DAUBAS-LETOURNEUX, Christophe COUTANCEAU, Franck HÉAS et Augustin ÉMANE.