

Sécurité et santé au travail

Obligations de l'employeur

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Il doit également évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail. Ces risques sont consignés dans un document. En cas de non-respect de cette obligation, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée.

Qui est concerné ?

- Employeurs de droit privé, établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux et, sous conditions, Épic et Epa employant du personnel dans les conditions de droit privé
- Tout salarié et toute personne placée à quel que titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur (salariés en CDI ou CDD, intérimaires, stagiaires)

Quelles obligations ?

En tant qu'employeur, vous devez prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale et physique de l'ensemble de vos travailleurs sur leurs postes de travail.

Actions de prévention des risques professionnels

Vous devez mettre en place des actions de prévention des risques professionnels sur les points suivants :

- Risques de chutes de hauteur (par exemple, interdire l'utilisation d'une échelle comme poste de travail en hauteur et mettre en place une plate forme individuelle roulante légère - Pirl)
- Risques d'entrée en contact avec un élément en fonctionnement sur une machine (par exemple, interdire l'utilisation d'une perceuse à colonne si le protecteur du mandrin est défectueux)
- Risques psychosociaux tels la surcharge de travail, agression et violence interne et/ou externe
- Risques chimiques (par exemple, interdire l'utilisation de produit chimique dangereux aux salariés qui n'ont pas été formés et informés sur la toxicité du produit)
- Dispositions relatives à l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (pénibilité au travail) : par exemple, manutention manuelle de charges, vibrations mécaniques, bruit, certains rythmes de travail

Actions d'information et de formation

Vous devez mettre en place des actions d'information et de formation au profit des salariés :

- que vous embauchez,
- qui changent de poste de travail,
- temporaires,
- qui reprennent leur activité après avoir été vus par le médecin du travail.

Organisation et moyens adaptés

Par exemple :

- Modifier les horaires de travail dans le cadre des conditions atmosphériques (canicule) afin de diminuer le risque d'accidents sur le poste de travail
- Mettre en place des équipements de protection individuelle et obliger le port de casque, de gants, de chaussures de sécurité antidérapantes sur un chantier du bâtiment

Évaluation des risques dans l'entreprise

Vous devez éviter les risques et, si ce n'est pas possible, vous devez évaluer les risques et mettre en œuvre des mesures de prévention.

Définition de l'évaluation des risques :

- Le **danger** est la capacité d'un matériel, d'une substance ou d'une méthode de travail susceptible de causer un événement dommageable.
- Le **risque** est l'association d'un danger à un travailleur.

Par exemple, un local électrique est dangereux mais, si personne ne peut y accéder, il n'y a pas de risque.

Compte tenu de la nature de l'activité de l'entreprise, vous devez évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités dans les actions suivantes :

- Choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques
- Aménagement ou réaménagement des lieux de travail ou des installations
- Définition des postes de travail

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER)

Les résultats de cette évaluation sont insérés dans un document appelé *document unique d'évaluation des risques (DUER)*. Ce document est obligatoire dans toutes les entreprises.

Le DUER comporte les éléments suivants :

- Inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise
- Classement de ces risques
- Propositions d'actions à mettre en place

Le DUER doit être actualisé une fois par an minimum.

Il peut être consulté notamment par les salariés, les représentants du personnel, l'inspecteur du travail. Les modalités de consultation doivent être affichées sur le panneau d'information des salariés.

Mise en place d'actions

Suite à cette évaluation, vous devez mettre en œuvre des actions de prévention (par exemple, des formations à la sécurité). Vous devez y ajouter des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et sécurité (par exemple, diminuer la répétition du travail).

Instructions générales et particulières

Le règlement intérieur lorsqu'il existe (entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés) doit fixer des consignes de sécurité.

Dans les autres cas, c'est l'employeur ou son représentant qui les donne. Votre salarié, doit conformément aux instructions générales et particulières, prendre soin, en fonction des formations reçues, de sa santé et de sa sécurité et de celle de ses collègues.

Quelles sanctions risque l'employeur ?

Sanction civile

En cas de mise en danger, même si elle n'a pas conduit à un accident ou une maladie, le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail. Le salarié pourra saisir le conseil de prud'hommes pour tenter d'obtenir réparation des reproches à l'origine de la prise d'acte.

Vous êtes tenu à une obligation de résultat, c'est-à-dire que vous devez justifier avoir pris les mesures suffisantes pour protéger les travailleurs d'un accident du travail et/ou d'une maladie professionnelle.

En cas de non respect de cette obligation, vous vous exposez à une réparation financière de préjudice devant le **pôle social** du tribunal judiciaire pour une faute inexcusable.

Sanction pénale et/ou administrative

Le fait d'exposer un salarié à un risque identifié, sans prendre les mesures de prévention qui s'imposent, constitue un manquement à votre obligation de sécurité de résultat. L'obligation de sécurité est une obligation de résultat et le simple fait de ne pas arriver à ce résultat suffit à engager votre responsabilité.

Ce manquement peut faire l'objet d'une condamnation pénale au tribunal correctionnel. Le directeur départemental en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte) peut émettre, à votre encontre, des sanctions administratives.

Textes de loi et références

- Code du travail : articles L4121-1 et L4121-5
Obligation de sécurité de l'employeur
- Code du travail : articles L4131-1 à L4131-4
Droits d'alerte et de retrait du salarié
- Code du travail : articles R4121-1 à R4121-4
Document unique d'évaluation des risques professionnels
- Code du travail : articles L4731-1 à L4731-6
Arrêt temporaire de travaux
- Code de la sécurité sociale : articles L452-1 à L452-5
Faute inexcusable ou intentionnelle de l'employeur

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2210>

Vérifié le 01 avril 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)