

Droit du travail - Transcription vidéo - L'objet de la prévention de la santé au travail

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Jean-Michel Dorlet

Bienvenue sur cette séquence consacrée à la santé au travail. Nous verrons plus particulièrement l'objet de la prévention en entreprise. Il s'agit de comprendre comment maîtriser les enjeux de la prévention de la santé au travail et connaître les différents outils à disposition dans l'entreprise. Après une introduction, nous verrons tout d'abord ce qui concerne l'évaluation des risques professionnels et sa transcription pour ensuite aborder les outils mis à disposition tant de l'employeur que du salarié.

En guise d'introduction, voyons ce que recouvre cette notion de prévention. Selon l'Organisation mondiale de la santé, l'OMS, la prévention se définit comme l'ensemble des mesures visant à éviter ou à réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents, des handicaps. On distingue trois types de prévention : la prévention primaire, tout d'abord, qui vise à réduire les dangers, la prévention secondaire, qui permet de limiter les risques, et la prévention tertiaire qui permet de limiter les effets. La prévention fait partie de l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur.

Cécile Caseau-Roche

Commençons par l'évaluation des risques. Que doit faire l'employeur de l'évaluation des risques à sa transcription ?

L'employeur a l'obligation d'évaluer les risques. Cette évaluation est en fait le moyen essentiel de préserver la santé et la sécurité des travailleurs sous la forme d'un diagnostic qui doit être fait en amont. Ce diagnostic doit être systématique et exhaustif. Le but est de faire la liste des facteurs de risques auxquels peuvent être exposés les salariés.

L'employeur est donc tenu d'évaluer, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise, les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Il doit ensuite transcrire les résultats dans le fameux document unique d'évaluation des risques professionnels. Et surtout, il doit mettre en œuvre les mesures de prévention adéquates.

La transcription de l'évaluation de ces risques n'est pas la même selon la taille de l'entreprise. Pour les entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés, il s'agit de définir les actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions devant figurer dans ce fameux document unique d'évaluation des risques.

Jean-Michel Dorlet

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, il va falloir rédiger un programme annuel de prévention. On élaborera une liste détaillée des mesures qui devront être prises au cours

de l'année à venir, mais on précisera également les ressources mobilisées pour le faire, ainsi que le calendrier de mise en œuvre.

Voyons ce qu'est ce fameux document unique d'évaluation des risques professionnels, le DUERP.

Tout d'abord, il faut bien comprendre que le document unique est la transposition écrite de cette évaluation des risques professionnels. C'est un document obligatoire dans toutes les entreprises dès lors qu'il y a un salarié. C'est vrai également pour les associations. C'est un document qui va être mis à disposition de nombreux acteurs, à l'interne comme à l'externe de l'entreprise, que ce soit par exemple le comité social et économique ou l'inspection du travail.

Cécile Caseau-Roche

Qui dit règles, dit sanctions. Que risque l'employeur s'il ne répond pas à cette obligation d'élaborer le document unique ?

En cas d'accident ou de maladies liées au travail, l'employeur ne peut pas prétendre ignorer l'existence d'un risque dont il aurait dû avoir conscience. L'ignorance est fautive dans l'hypothèse où il n'y a pas de document unique ou que le document unique est insuffisant. Il y aura même risque d'une faute inexcusable devant le pôle social si le salarié agit contre l'employeur. Par ailleurs, pendant la crise sanitaire, des entreprises ont été condamnées pour ne pas avoir suffisamment évalué les risques liés à la pandémie de COVID-19 et aux risques psychosociaux. En effet, les entreprises devaient actualiser, face à ce nouveau risque, le document. Des recours ont donc été formés par des syndicats pour les entreprises qui n'avaient pas mis à jour le document. Certaines entreprises ont donc dû mettre à jour le document sous astreinte, voire fermer l'entreprise.

Jean-Michel Dorlet

Alors maintenant, quel est le contenu de ce document unique ?

Il va répertorier l'ensemble des risques professionnels mais par unité de travail. Il va assurer la traçabilité de l'exposition aux risques professionnels et lister mais aussi hiérarchiser les différents risques et préconiser les actions pour y remédier. Il est très important de noter que le document unique doit faire l'objet d'une réévaluation régulière, notamment annuelle ou lorsque survient, par exemple, un accident du travail et ce, sous peine d'amende.

Cécile Caseau-Roche

Voyons désormais quels sont les outils de prévention en matière de santé au travail.

Il y a d'abord les outils qui sont mis à la disposition des salariés. Parmi les outils, deux doivent être signalés.

D'abord, le droit d'alerte. Le droit d'alerte, c'est la possibilité pour le salarié de signaler à l'employeur toute situation présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Un membre du CSE doit d'ailleurs consigner son avis par écrit sur le registre des dangers graves et imminents qui existent dans l'entreprise.

Une fois que le droit d'alerte est utilisé, l'employeur doit réagir. Il doit procéder à une enquête et surtout prendre les dispositions nécessaires pour remédier à ce danger. S'il y a une divergence d'appréciation du danger, il faut alors réunir le CSE dans un délai de 24 h et prévenir l'inspection du travail pour trouver les solutions.

Jean-Michel Dorlet

Le second outil à disposition du salarié est le droit de retrait.

C'est un droit qui est bien connu mais parfois mal interprété. Il s'agit de la possibilité pour le salarié de se retirer d'une situation de travail lorsque celle-ci présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé. Le salarié n'a pas alors à procéder à quelque déclaration que ce soit. C'est ensuite à l'employeur de mettre fin au danger qui aura été identifié sans pouvoir exiger des salariés une reprise d'activité avant qu'il y ait remédié. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise pour un salarié exerçant le droit de retrait.

Cécile Caseau-Roche

Étudions les outils qui sont mis en place par l'employeur. Ils sont nombreux. Il est donc important de les reprendre les uns après les autres, successivement.

D'abord, l'employeur doit assurer une information des salariés sur les risques en matière de santé, de sécurité, d'hygiène, mais aussi sur les mesures qui sont prises.

L'employeur a surtout de nombreuses obligations en matière de formation. Il doit d'abord assurer une formation générale à l'embauche, évidemment, mais également en cas de conditions qui sont changées dans l'exercice de son travail. Attention ! Cette formation doit être faite régulièrement, mais il y a également des formations spécifiques pour des postes à risques notamment. En tout état de cause, depuis la réforme, le salarié dispose d'un passeport de prévention où l'employeur doit transcrire les informations et formations dont a bénéficié le salarié.

Jean-Michel Dorlet

Ensuite, il y a l'ensemble des mesures d'hygiène et de sécurité que l'employeur doit prendre en application de la réglementation en vigueur. Les règles sont très nombreuses. Elles sont consignées dans le Code du travail et c'est l'inspection du travail qui va s'assurer qu'elles sont respectées. Quelles sont-elles ?

Il s'agit tout d'abord de toutes les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité. On peut par exemple citer la température, l'aération ou l'éclairage des locaux.

Il s'agit également de l'ensemble des mesures relatives aux installations sanitaires, aux vestiaires, aux locaux de restauration.

Et puis, il y aura bien évidemment une exigence de mesures à prendre en terme préventif pour les incendies, les explosions, l'exposition au bruit ou, par exemple, aux vibrations. Les mesures sont extrêmement nombreuses et évidemment, on doit scrupuleusement les respecter.

Enfin, il ne faut pas oublier qu'il y a certaines règles qui sont spécifiques à certains établissements qui présentent des risques particuliers ou à certains travailleurs particulièrement exposés.

Cécile Caseau-Roche

L'employeur a par ailleurs l'obligation de fournir des équipements.

D'abord, il y a les équipements de travail qui sont mis à la disposition. L'employeur doit assurer une information et une formation sur l'utilisation de ces équipements de travail, mais aussi il doit assurer la maintenance. Parmi les équipements, il faut surtout souligner les équipements de protection individuelle. Ce sont des dispositifs ou des moyens destinés à être portés ou tenus par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ou sa sécurité. On pense notamment au casque de sécurité, aux chaussures de sécurité, aux gants. L'employeur a l'obligation de mettre à

disposition gratuitement tous ces EPI. Il doit surtout vérifier leur utilisation effective. Certains salariés pourraient ne pas vouloir porter les EPI. Il doit garantir que les salariés les portent, sinon, en cas d'accident du travail, il ne pourra pas reprocher aux salariés de ne pas les avoir portés.

Il doit aussi vérifier le bon fonctionnement de ces EPI et il doit garantir le maintien dans un état hygiénique satisfaisant.

Jean-Michel Dorlet

Le dialogue social va pouvoir également servir la santé au travail. Tout d'abord au travers des négociations obligatoires. Dans les entreprises de 50 salariés et plus. Il est possible de conclure un accord de méthode pour fixer ces négociations obligatoires avec une périodicité variable allant jusqu'à quatre ans. À défaut de cet accord de méthode. C'est annuellement que la négociation obligatoire doit se tenir. Il y en a une qui doit plus particulièrement porter sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail. Et c'est à ce titre que la santé au travail peut être évoquée dans les négociations obligatoires.

Par ailleurs, les partenaires sociaux peuvent conclure un accord collectif d'entreprise sur des sujets relatifs à la santé, à la sécurité, aux conditions de travail, mais aussi à la prévention des risques professionnels.

Le champ de la négociation est particulièrement large.

Cécile Caseau-Roche

Parmi les outils de prévention, il faut enfin signaler le règlement intérieur.

Rappelons, nous l'avons déjà vu, que le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises dont les effectifs sont supérieurs à 50 salariés. Ce règlement intérieur est élaboré par l'employeur. Le Code du travail précise que le règlement intérieur fixe les mesures d'hygiène et de sécurité, mais aussi les conditions de participation des salariés au rétablissement des conditions protectrices de travail lorsqu'elle paraît compromise.

Jean-Michel Dorlet

Alors, que retenir ?

Tout d'abord, que l'évaluation des risques est fondamentale ainsi que sa transcription au travers du document unique d'évaluation des risques professionnels.

À la disposition du salarié : des outils comme le droit d'alerte et le droit de retrait. Quant à l'employeur, il doit impérativement prendre des mesures en matière d'hygiène et de sécurité, informer et former les salariés, mais également négocier sur le thème de la santé au travail et enfin élaborer le règlement intérieur.

Merci de votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – L'objet de la prévention de la santé au travail, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunega.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.