

Le droit du travail

L'objet de la prévention

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

Table des matières

Préambule	2
Introduction	2
L'évaluation des risques	2
La transcription de l'évaluation	2
Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	3
L'élaboration du DUERP	3
Le contenu du DUERP	3
Les outils	4
Les droits d'alerte et de retrait	4
Le droit d'alerte	4
Le droit de retrait	4
Les obligations à la charge de l'employeur	5
L'organisation de l'information et de la formation	5
Le respect des mesures générales d'hygiène et de sécurité	5
La fourniture d'équipements de travail et de prévention.....	6
L'organisation de négociations	6
L'élaboration du règlement intérieur	7
Références	8

Préambule

La prévention de la santé au travail implique différents acteurs, elle répond à des règles et revêt différentes formes.

Dans cette leçon nous étudierons les enjeux de la prévention de la santé au travail et les outils à disposition dans l'entreprise.

Introduction

La prévention, selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), se définit comme « l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps ».

On distingue 3 types de prévention :

- Primaire (réduction des dangers) ;
- Secondaire (limitation des risques) ;
- Tertiaire (limitation des effets).

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, avec des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

C. trav., art. L. 4121-1

L'évaluation des risques

L'évaluation des risques constitue un moyen essentiel de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, sous la forme d'un diagnostic en amont, systématique et exhaustif, des facteurs de risques auxquels ils peuvent être exposés. L'employeur est tenu d'évaluer, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise, les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, de transcrire les résultats dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et de mettre en œuvre les mesures de prévention adéquates.

Dir. n°89/391/CEE du Conseil des Communautés européennes du 12 juin 1989 ; C. trav., art. L. 4121-3 et R. 4121-1 à R. 4121-4

La transcription de l'évaluation

L'employeur transcrit et met à jour dans le document unique (DUERP) les résultats de l'évaluation des risques professionnels.

L'évaluation des risques doit déboucher :

- Dans les entreprises d'**au moins 50 salariés**, sur la rédaction d'un **programme annuel de prévention** des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Il fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, les ressources mobilisées et un calendrier de mise en œuvre ;
- Dans les entreprises **de moins de 50 salariés**, sur la définition **d'actions de prévention des risques et de protection des salariés** dont la liste figure au DUERP.

C. trav., art. L. 4121-3-1 III

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

L'élaboration du DUERP

Le DUERP a été créé en application de la directive européenne sur la prévention de risque professionnel. C'est la transposition, par écrit, de l'évaluation des risques, imposée à tout employeur.

C. trav., art. L. 4121-3-1 ; art. R. 4121-1 et s.

Il est **obligatoire** pour toutes les **entreprises et associations de plus d'un salarié** sous peine d'amende (contraventions de 5^{ème} classe : 3 750 € d'amende par unité de travail).

Il doit être mis à disposition de nombreux acteurs sous peine de délit, d'entrave et d'amendes :

- Les représentants du personnel ;
- Les inspecteurs et contrôleurs du travail ;
- Les salariés.

C. trav., art. L. 4741-1 ; R. 4121-1, al. 4 et 5 ; R. 4121-4

En cas d'accident ou de maladie lié au travail, la jurisprudence considère que 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 d'une absence ou d'une insuffisance du DUERP.

Soc. 8 juil. 2014, n° 13-15474

Des entreprises ont été condamnées pour ne pas avoir suffisamment évalué les risques liés à la pandémie de Covid-19 et aux risques psycho-sociaux, ne pas avoir actualisé le DUERP, ne pas avoir formé et ne pas avoir disposé d'un plan d'ensemble maîtrisé.

TJ Nanterre, 14 avr. 2020, n° 20/00503 ; CA Versailles 24 avr. 20220, n° RG 20/01993

Le contenu du DUERP

Le document unique répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions. Il permet de lister et de hiérarchiser les risques et de préconiser des actions visant à les réduire voire les supprimer.

Pour chaque unité de travail, il faut disposer :

- D'une description des postes ;
- D'un inventaire et un classement des risques, même psychosociaux ;
- De préconisations de mesures de prévention.

Le DUERP doit faire l'objet de réévaluations régulières, sous peine d'amendes :

- Au moins une fois par an ;
- A chaque fois qu'une unité de travail a été modifiée ;
- Lorsqu'une information supplémentaire est recueillie.

Les outils

Les droits d'alerte et de retrait

Le droit d'alerte

Le salarié doit signaler immédiatement à l'employeur toute situation présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Le danger peut être individuel ou collectif.

C. trav., art. L. 4131-1

Un membre du CSE qui constate un tel danger doit consigner son avis par écrit sur le registre des dangers graves et imminents.

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du CSE qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur les moyens mis en œuvre, il doit organiser une réunion du CSE dans les 24 heures et informer l'inspecteur du travail et l'agent de la CARSAT.

Le droit de retrait

Tout salarié peut se retirer d'une situation de travail dont il a motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Le retrait ne doit toutefois pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. Le salarié ne peut être tenu de rédiger une déclaration préalable avant le retrait, le règlement intérieur ne peut l'exiger.

C. trav., art. L. 4132-1 ; Soc. 28 mai 2008, n° 07-15744

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité si le danger persiste. Si le risque se réalise, l'employeur commet une faute inexcusable.

Soc. 28 janv. 2009, n°07-44556

Aucune sanction ou retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur qui a exercé son droit de retrait. Le licenciement d'un salarié qui a exercé son droit de retrait est nul.

Les obligations à la charge de l'employeur

L'organisation de l'information et de la formation

L'employeur est tenu d'assurer une information des salariés sur les risques pour la santé et sur la sécurité et sur les mesures prises pour y remédier. L'information doit être compréhensible pour chacun.

C. trav., art. L. 4141-1, R. 4141-2 et R. 4141-3-1

L'employeur a plusieurs obligations de formation à la fois générale et spécifique des salariés en matière de sécurité. Il est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée tant à l'embauche, que pour un changement de poste. Cette formation doit être répétée périodiquement. Une formation spécifique est également organisée au bénéfice de certains salariés exposés à des risques particuliers.

C. trav., art. L. 4141-2

Toutes les formations suivies par le travailleur sur la sécurité et à la prévention doivent figurer dans le passeport prévention.

Le respect des mesures générales d'hygiène et de sécurité

Le Code du travail comporte de très nombreuses règles sur l'hygiène, la sécurité, la température, l'aération, l'assainissement et l'éclairage des locaux. Il comporte aussi des mesures sur les installations sanitaires, les vestiaires, le local de restauration. Il exige des mesures de prévention des incendies, des explosions, des risques liés au bruit ou encore aux vibrations, etc.

Le respect de ces règles est assuré par l'inspection du travail qui peut enjoindre l'entreprise de faire des travaux et peut dresser un PV :

- Sur les lieux de travail ;
- Sur certains risques (chimiques, biologiques, les exposition au bruit, vibrations mécaniques, rayonnements, milieu hyperbare, risques pyrotechnique).

C. trav., art. R. 4221-1 à 4231-4

C. trav., art. R. 4411-1 à 4462-36.

Des règles particulières sont prévues dans les établissements à risques industriels majeurs.

D'autres règles concernent certains travailleurs : femmes enceintes, jeunes travailleurs, titulaires de CDD.

C. trav., art. R. 4152-2 et s.

La fourniture d'équipements de travail et de prévention

L'employeur met à la disposition des travailleurs les équipements de travail nécessaires, appropriés au travail à réaliser ou convenablement adaptés à cet effet, en vue de préserver leur santé et leur sécurité.

C. trav., art. R. 4321-1 et s.

L'employeur informe et forme de manière appropriée les travailleurs chargés de l'utilisation ou de la maintenance des équipements de travail.

C. trav., art. R. 4323-1 et s.

L'employeur met à la disposition des travailleurs les équipements de protection individuelle (EPI) qui sont des dispositifs ou 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.

C. trav., art. R. 4311-8

L'employeur doit mettre à disposition, en tant que de besoin, des EPI appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés. En outre, il doit veiller à leur utilisation effective.

C. trav., art. R. 4321-4

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mentionnés sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant.

C. trav., art. R. 4323-95

L'organisation de négociations

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, un accord de méthode peut être conclu pour organiser les négociations obligatoires, avec une périodicité d'au plus 4 ans.

C. trav., art. L. 2242-10 à 12

À défaut, doit être conduite chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail. Elle peut porter :

- Sur la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- Sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.

C. trav., art. L. 2242-13, 17 et 19 et 21

Indépendamment de la négociation obligatoire, il est possible de négocier un accord collectif d'entreprise des sujets relatifs à la santé et la sécurité au travail, les conditions de travail et la prévention des risques professionnels.

C. trav., art. L. 2232-12 et s.

L'élaboration du règlement intérieur

Le règlement intérieur est élaboré par l'employeur. Il est **obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés.**

C. trav., art. L. 1311-2

Il vise les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi que les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement des conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés, dès lors qu'elles apparaissent compromises.

C. trav., art. L. 1321-1

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – L'objet de la prévention, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, 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.