

OBLIGATIONS EN SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL

CE QUE TOUT EMPLOYEUR
DOIT SAVOIR

*GUIDE PRATIQUE POUR MAÎTRISER LES
RÈGLES ESSENTIELLES EN SANTÉ-SÉCURITÉ*



iziqual

JEAN-CHARLES PIMPY
AUTEUR, INTERVENANT EN PRÉVENTION
DES RISQUES PROFESSIONNELS



S O M M A I R E

Introduction	3
Contexte et importance du sujet.....	3
Objectifs du livre blanc	3
Aperçu des contenus abordés.....	3
Chapitre 1 : Les obligations générales de l'employeur en matière de santé et sécurité	4
1.1. Mesures à prendre pour assurer la sécurité (Article L4121-1 du Code du travail)	4
1.2. Les 9 principes généraux de prévention (Article L4121-2 Code du travail)	5
Chapitre 2 : L'obligation d'évaluer les risques professionnels	10
2.1. Évaluation des risques (Article L4121-3 Code du travail)	10
2.2. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) (Article L4121-3-1 Code du travail)..	10
Chapitre 3 : L'information et la formation des travailleurs	11
3.1. Obligation d'informer les travailleurs sur les risques (Article L4141-1 Code du travail)	11
3.2. Obligation de former les salariés à la sécurité (Article L4141-2 Code du travail)	12
3.3. Formation à la sécurité à la charge de l'employeur (Article L4141-4 Code du travail)	12
3.4. Modalités de la formation à la sécurité (Articles R4141-2 et R4141-5 Code du travail)	12
Chapitre 4 : Cas particuliers et situations spécifiques	13
4.1. Obligations après accident du travail ou maladie professionnelle (Article R4141-8 Code du travail)	13
4.2. Obligations en cas de modification de poste (Article R4141-15 Code du travail)	13
4.3. Formation renforcée pour les travailleurs précaires (Article L4142-2 Code du travail).....	14
4.4. Formation étendue pour les installations classées (Article L4142-3 Code du travail).....	14
4.5. Consultation du CSE sur la formation à la sécurité (Article L4143-1 Code du travail)	15
4.6. Interdictions de certains travaux pour les femmes enceintes, les jeunes et les travailleurs précaires (Articles L4152-1, L4153-8, L4154-1 Code du travail)	15
Chapitre 5 : Le rôle du Comité social et économique (CSE)	16
Conclusion	17



INTRODUCTION

Contexte et importance du sujet

La santé et la sécurité au travail sont des préoccupations majeures pour toutes les entreprises. Les employeurs ont une responsabilité légale et morale d'assurer un environnement de travail sûr pour leurs salariés. Les obligations en matière de santé et sécurité sont encadrées par le Code du travail, et le non-respect de ces obligations peut entraîner des sanctions sévères, des accidents, et nuire à l'image de l'entreprise.

Objectifs du livre blanc

Ce livre blanc vise à :

- Informer les dirigeants et responsables RH sur les obligations légales en matière de santé et sécurité au travail.
- Guider dans la mise en place de mesures concrètes pour se conformer aux exigences légales.
- Engager les lecteurs à prendre des actions pour améliorer les conditions de travail au sein de leur entreprise.

Aperçu des contenus abordés

Nous aborderons les principales obligations de l'employeur, notamment :

- Les mesures générales de prévention.
- L'évaluation des risques professionnels.
- L'information et la formation des travailleurs.
- Les cas particuliers liés à certaines catégories de travailleurs.
- Le rôle primordial du Comité social et économique (CSE).

CHAPITRE 1

LES OBLIGATIONS GÉNÉRALES DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

1.1

Mesures à prendre pour assurer la sécurité (Article L4121-1 du Code du travail)

Texte officiel :

“L’employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.”

Explication :

L’employeur a une obligation de résultat en matière de sécurité. Il doit mettre en oeuvre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les risques professionnels et assurer la protection de ses salariés.

Implications pour l’employeur :

- Mettre en place une politique de prévention des risques.
- Veiller à l’adaptation des postes de travail.
- Assurer une surveillance médicale adaptée.

Conseils pratiques :

- Réaliser régulièrement des audits de sécurité.
- Impliquer les salariés dans la démarche de prévention.





1.2

Les 9 principes généraux de prévention (Article L4121-2 Code du travail)

Texte officiel :

“L’employeur met en oeuvre les mesures prévues à l’article L. 4121-1 sur la base des neuf principes généraux de prévention suivants :

Liste des principes :

- 1 Éviter les risques.
- 2 Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.
- 3 Combattre les risques à la source.
- 4 Adapter le travail à l’homme.
- 5 Tenir compte de l’état d’évolution de la technique.
- 6 Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n’est pas dangereux ou moins dangereux.
- 7 Planifier la prévention.
- 8 Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
- 9 Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Explication :

Les neuf principes généraux de prévention constituent le socle de la démarche de prévention des risques professionnels. Ils guident l'employeur dans la mise en place de mesures efficaces pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

Mise en oeuvre opérationnelle des 9 principes :

Pour aller au-delà de l'aspect théorique, voici comment chaque principe peut être concrètement appliqué au sein de votre entreprise :



Principe n°1 : Éviter les risques

Question à se poser : Peut-on éviter le risque en question ?

Action concrète :

- **Analyse préalable** : Avant toute mise en place d'un nouveau procédé ou équipement, évaluer s'il est possible de supprimer le risque à la source.
- **Exemple** : Aménager des passerelles dédiées à la circulation des piétons dans une zone logistique, afin de supprimer le risque de collision entre piétons et engins.



Principe n°2 : Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités

Question à se poser : Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) évalue-t-il correctement le risque ? Quelles actions de prévention sont prévues ?

Action concrète :

- **Actualisation du DUERP** : Effectuer une évaluation détaillée des risques résiduels.
- **Participation des salariés** : Impliquer les employés dans l'identification des risques pour une évaluation plus précise.
- **Plan d'action** : Définir des mesures préventives pour chaque risque identifié.



Principe n°3 : Combattre les risques à la source

Question à se poser : Peut-on combattre le risque à sa source par des modifications de conception ? Si ce n'est pas possible actuellement, est-ce envisageable à l'avenir ?

Action concrète :

- **Modification des processus** : Adapter ou modifier les équipements pour réduire le risque.
- **Investissement** : Planifier des investissements futurs pour remplacer des installations obsolètes.
- **Exemple** : Installer des dispositifs d'aspiration à la source pour les poussières nocives.



Principe n°4 : Adapter le travail à l'homme

Question à se poser : L'employeur a-t-il cherché à adapter le travail à l'homme ?

Action concrète :

- Ergonomie des postes de travail : Aménager les postes pour réduire les contraintes physiques et mentales.
- Personnalisation : Tenir compte des capacités individuelles (âge, condition physique).
- Exemple : Fournir des outils à hauteur réglable pour éviter les postures inconfortables.



Principe n°5 : Tenir compte de l'état d'évolution de la technique

Question à se poser : Les évolutions récentes de la technique peuvent-elles réduire le risque ?

Action concrète :

- Veille technologique : Se tenir informé des innovations pouvant améliorer la sécurité.
- Mise à jour des équipements : Remplacer les machines anciennes par des modèles plus sûrs.
- Exemple : Utiliser des dispositifs de sécurité automatisés ou des capteurs pour prévenir les accidents.



Principe n°6 : Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou moins

Question à se poser : L'employeur a-t-il exploré des alternatives de remplacement ?

Action concrète :

- Substitutions de produits : Utiliser des substances moins nocives.
- Processus alternatifs : Modifier les méthodes de travail pour réduire l'exposition aux dangers.
- Exemple : Remplacer un solvant dangereux par un autre non toxique ou utiliser des technologies sans solvant classée comme cancérigène, mutagène ou reprotoxique (CMR).



Principe n°7 : Planifier la prévention

Question à se poser : L'employeur a-t-il planifié la prévention du risque en tenant compte de l'ensemble de ses déterminants ?

Action concrète :

- Plan de prévention : Élaborer un programme qui intègre la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'environnement.
- Calendrier d'actions : Fixer des échéances pour la mise en place des mesures.
- Suivi et évaluation : Mettre en place des indicateurs pour suivre l'efficacité des actions.



Principe n°8 : Privilégier les protections collectives sur les individuelles

Question à se poser : La protection collective du risque est-elle privilégiée ?

Action concrète :

- Mesures collectives : Installer des barrières de sécurité, des systèmes de ventilation, etc.
- Réduction des risques à la source : Avant de recourir aux équipements de protection individuelle (EPI).
- Exemple : Mettre en place un système de protection contre les chutes plutôt que de fournir uniquement des harnais.



Principe n°9 : Donner les instructions appropriées aux travailleurs

Question à se poser : Les salariés sont-ils tous bien formés et sensibilisés au risque ?

Action concrète :

- Formations régulières : Organiser des sessions adaptées aux différents postes.
- Communication : Afficher les consignes de sécurité, diffuser des notes d'information.
- Implication : Encourager les salariés à signaler les situations dangereuses.



Résultats pour l'employeur :

En appliquant ces principes de manière opérationnelle, l'employeur :

- Renforce la culture de sécurité au sein de l'entreprise.
- Réduit le nombre d'accidents et d'incidents liés au travail.
- Améliore les conditions de travail, ce qui peut avoir un impact positif sur la productivité et le bien-être des salariés.
- Se conforme aux obligations légales, évitant ainsi les sanctions potentielles.

Conseils pratiques :

- Audit interne : Réaliser régulièrement des audits pour vérifier l'application des principes.
- Participation active : Impliquer le CSE et les salariés dans la démarche de prévention.
- Documentation : Tenir à jour tous les documents relatifs à la sécurité (DUERP, plans de prévention, fiches de formation).

Ressources et outils :

- Guide INRS : L'Institut national de recherche et de sécurité propose des guides pratiques pour la mise en oeuvre des principes de prévention.



CHAPITRE 2

L'OBLIGATION D'ÉVALUER LES RISQUES PROFESSIONNELS

2.1

Évaluation des risques (Article L4121-3 Code du travail)

Texte officiel :

“L'employeur évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques.”

Explication :

L'employeur doit identifier et analyser les risques présents dans l'entreprise pour mettre en place des actions de prévention adaptées.

Implications pour l'employeur :

- Réaliser une évaluation exhaustive des risques.
- Mettre à jour régulièrement cette évaluation.

Conseils pratiques :

- Impliquer les salariés et les représentants du personnel dans l'évaluation.
- Utiliser des méthodes reconnues d'évaluation des risques.

2.2

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) (Article L4121-3-1 Code du travail)

Explication :

Le DUERP est un document obligatoire dès l'embauche du premier salarié. Il centralise les résultats de l'évaluation des risques pour chaque unité de travail de l'entreprise.

Implications pour l'employeur :

- Élaborer et tenir à jour le DUERP.
- Le mettre à disposition des salariés et du CSE.

Conseils pratiques :

- Prévoir une revue annuelle du DUERP.
- Utiliser des [applications logicielles spécialisées](#) pour faciliter la mise à jour.

CHAPITRE 3

L'INFORMATION ET LA FORMATION DES TRAVAILLEURS

3.1

Obligation d'informer les travailleurs sur les risques (Article L4141-1 Code du travail)

Explication :

L'employeur doit informer les salariés sur les risques auxquels ils sont exposés et les mesures prises pour les prévenir.

Implications pour l'employeur :

- Organiser des sessions d'information.
- Afficher les consignes de sécurité sur les lieux de travail.

Conseils pratiques :

- Utiliser des supports variés (affiches, livrets, réunions).
- Adapter l'information en fonction des publics (langue, niveau de compréhension).



3.2

Obligation de former les salariés à la sécurité (Article L4141- 2 Code du travail)

Explication :

La formation à la sécurité est obligatoire et doit permettre aux salariés de connaître les risques et les moyens de s'en protéger.

Implications pour l'employeur :

- Planifier des formations dès l'embauche.
- Actualiser la formation en cas de changement de poste ou de nouvelles technologies.

Conseils pratiques :

- Faire appel à des organismes de formation agréés.
- Intégrer des formations pratiques sur le terrain.

3.3

Formation à la sécurité à la charge de l'employeur (Article L4141-4 Code du travail)

Explication :

Les coûts liés à la formation à la sécurité sont entièrement à la charge de l'employeur et doivent se dérouler pendant le temps de travail.

Implications pour l'employeur :

- Budgétiser les formations annuellement.
- Garantir que les formations n'entraînent pas de perte de rémunération pour les salariés.

3.4

Modalités de la formation à la sécurité (Articles R4141-2 et R4141-5 Code du travail)

Explication :

- Article R4141-2 : La formation doit être pratique et adaptée au poste de travail.
- Article R4141-5 : La formation doit tenir compte de la qualification et de l'expérience du salarié.

Implications pour l'employeur :

- Personnaliser les formations selon les profils.
- Évaluer l'efficacité des formations dispensées.

CHAPITRE 4

CAS PARTICULIERS ET SITUATIONS SPÉCIFIQUES

4.1

Obligations après accident du travail ou maladie professionnelle (Article R4141-8 Code du travail)

Explication :

Après un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur doit réévaluer les risques et adapter les mesures de prévention.

Implications pour l'employeur :

- Organiser une visite médicale de reprise.
- Adapter le poste de travail si nécessaire.

4.2

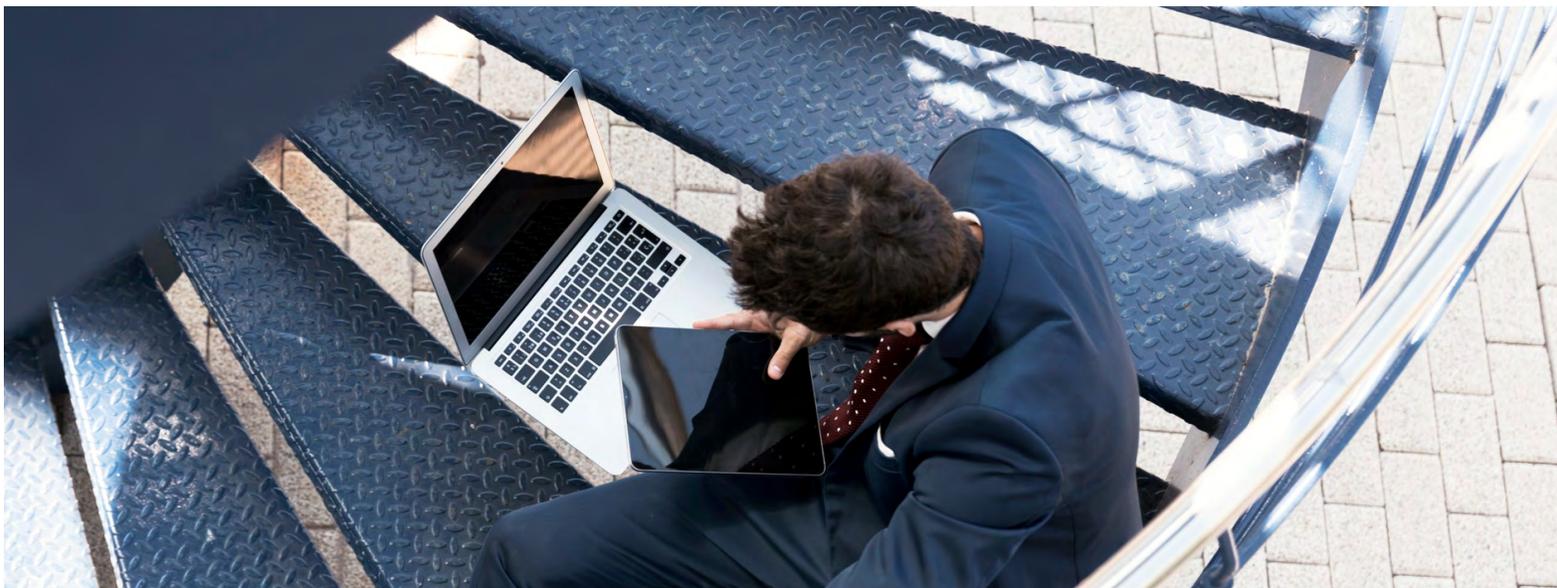
Obligations en cas de modification de poste (Article R4141- 15 Code du travail)

Explication :

Lorsqu'un salarié change de poste, une formation à la sécurité spécifique doit être dispensée.

Implications pour l'employeur :

- Planifier la formation avant la prise de poste.
- Vérifier la compréhension du salarié sur les nouveaux risques.





4.3

Formation renforcée pour les travailleurs précaires (Article L4142-2 Code du travail)

Explication :

Les travailleurs précaires (intérimaires, CDD) doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité.

Implications pour l'employeur :

- Ne pas négliger la formation des travailleurs temporaires.
- Assurer que la formation est équivalente à celle des permanents.

4.4

Formation étendue pour les installations classées (Article L4142-3 Code du travail)

Explication :

Dans les installations classées, les obligations de formation sont étendues en raison des risques spécifiques.

Implications pour l'employeur :

- Dispenser des formations spécifiques aux risques liés aux installations.
- Respecter les réglementations environnementales associées.

4.5

Consultation du CSE sur la formation à la sécurité (Article L4143-1 Code du travail)

Explication :

Le Comité social et économique doit être consulté sur les programmes de formation à la sécurité.

Implications pour l'employeur :

- Intégrer le CSE dans l'élaboration des plans de formation.
- Prendre en compte les avis et propositions du CSE.

4.6

Interdictions de certains travaux pour les femmes enceintes, les jeunes et les travailleurs précaires (Articles L4152-1, L4153- 8, L4154-1 Code du travail)

Explication :

Des restrictions spécifiques existent pour protéger les travailleurs les plus vulnérables.

Implications pour l'employeur :

- Identifier les postes à risque et interdire l'accès aux personnes concernées.
- Adapter les conditions de travail pour ces salariés.



CHAPITRE 5

LE RÔLE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Explication :

Le CSE joue un rôle utile en matière de santé et sécurité au travail en représentant les salariés et en collaborant avec l'employeur.

Missions du CSE :

- Participer à l'évaluation des risques.
- Contribuer à la promotion de la santé et de la sécurité.
- Être consulté sur les projets importants concernant les conditions de travail.

Conseils pratiques pour l'employeur :

- Favoriser une communication ouverte avec le CSE.
- Impliquer le CSE dès le début des démarches de prévention.





CONCLUSION

Résumé des obligations primordiales

La santé et la sécurité au travail sont des obligations légales incontournables pour l'employeur. De la mise en place de mesures de prévention à la formation des salariés, chaque étape est prépondérante pour assurer un environnement de travail sûr.

Importance de la mise en conformité

Se conformer aux obligations légales permet non seulement d'éviter des sanctions, mais aussi de :

- Réduire le nombre d'accidents du travail.
- Améliorer le bien-être des salariés.
- Renforcer l'image de l'entreprise auprès des clients et partenaires.

Vous souhaitez aller plus loin et assurer la conformité de votre entreprise en matière de santé et sécurité au travail ?

Contactez-nous dès aujourd'hui pour bénéficier d'un audit gratuit et découvrir nos formations spécialisées adaptées à vos besoins.

Téléphone : 07 67 83 86 27 | **Email** : contact@iziqua.fr

ANNEXES

Liste des articles du Code du travail cités

- Article L4121-1
- Article L4121-2
- Article L4121-3
- Article L4121-3-1
- Article L4141-1
- Article L4141-2
- Article L4141-4
- Article R4141-2
- Article R4141-5
- Article R4141-8
- Article R4141-15
- Article L4142-2
- Article L4142-3
- Article L4143-1
- Article L4152-1
- Article L4153-8
- Article L4154-1

Ressources supplémentaires

- Légifrance.gouv.fr
- Code du travail numérique : code.travail.gouv.fr
- INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité)

**Découvrez nos solutions sur
mesure dès maintenant !**

iziQual

“SOLUTIONS QSE SUR-MESURE
POUR DES RÉSULTATS CONCRETS”

 07 67 83 86 27

 contact@iziqua.fr

 iziqua.fr

© 2024 Iziqual. Tous droits réservés.

Ce livre blanc est destiné à des fins d'information générale et ne constitue pas un conseil juridique. Pour des situations spécifiques, il est recommandé de consulter un professionnel du droit.

SIRET : 909 436 511 00010