

Avec ce cahier central, nous abordons les fondamentaux législatifs de la santé au travail, tels que définis par le Code du travail et donc, applicables aux entreprises privées.

« Le dialogue au sein de l'entreprise est essentiel à la réalisation d'actions de santé au travail. »

Historiquement, la directive européenne du 12 juin 1989, transposée dans le droit français par la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 a constitué le socle des évolutions ultérieures : la Sécurité et la Santé au Travail reposent sur des dispositions prises au sein de l'entreprise. Dans le dispositif français, la maîtrise des risques à la source va donc compter autant que la surveillance médicale des salariés. Le pli est pris.

Les textes ultérieurs précisent, au fur et à mesure de l'adoption des lois par le parlement et la publication de leurs décrets d'application, ces dispositions obligatoires à prendre au niveau de l'entreprise. A noter que la jurisprudence « Amiante » de 2002 constitue un point d'inflexion important : l'employeur a une obligation de résultat en matière de sécurité. Le manquement à cette obligation engage sa responsabilité civile, sous le registre, notamment de la faute inexcusable.

En fonction de la taille de l'entreprise, ces responsabilités ne s'exercent pas de la même façon. Plus l'entreprise est petite, plus ces responsabilités se concentrent sur une seule personne : le dirigeant ou la dirigeante, dénommé « employeur » pour le Code du travail. En plus des fonctions de direction et d'organisation, d'administration et de gestion, de relations directes avec ses clients et ses salariés, il doit intégrer les fonctions de garant de la sécurité et de la santé au travail.

Outre les principes généraux décrits ci-après et applicables quelle que soit l'activité, le Code du travail stipule des dispositions spécifiques aux différents risques (ex. agents chimiques dangereux, bruit, etc.). Le point fondamental en est l'obligation d'évaluer les risques pour développer des actions de prévention adaptées.

Matthieu Méreau

L4122-2 (Partie IV : Santé et Sécurité du Travail, Livre 1 : Dispositions générales, Titre 2 : Principes généraux de prévention). Les articles présentés ci-dessous sont à compléter par la partie réglementaire, résultant des décrets d'application de la Loi (ex. article R4121 pour article L4121).



Assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés : actions de prévention, information et formation, organisation et moyens adaptés.

Article L4121-1

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

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des

risques professionnels ;
2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir

compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.



9 principes généraux : éviter, évaluer et combattre les risques, adapter le travail à l'homme, tenir compte des évolutions, opter pour ce qui est moins dangereux, planifier les actions de prévention, donner la priorité aux mesures collectives, donner des instructions appropriées aux salariés.

Article L4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes

de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

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 par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions

de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;

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.



Evaluer les risques et la sécurité pour mettre en œuvre des actions de prévention et des méthodes de travail et de production adaptées. Intégrer ces actions dans l'ensemble des activités et à tous les niveaux de l'encadrement.

Article L4121-3

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, 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, dans l'aménagement

ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et

de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.



Prendre en compte les capacités du salarié à mettre en œuvre les précautions nécessaires.

Article L4121-4

Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité.



Si plusieurs entreprises sont présentes : coopérer.

Article L4121-5

Lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.



Obligation du salarié : prendre soin en fonction de sa formation et de ses possibilités de sa santé et sa sécurité ainsi que celles des autres personnes, respecter les instructions de l'employeur.

Article L4122-1

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.



Aucune charge financière pour le salarié.

Article L4121-5

Lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.



Le Compte Professionnel de Prévention (C2P)

A partir du 1^{er} janvier 2018, le compte professionnel de prévention (C2P) entre en vigueur. Il remplace le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). Le financement est intégré dans les cotisations AT-MP. Il relevait auparavant d'une cotisation nouvelle et supplémentaire, dite « cotisation pénibilité ».

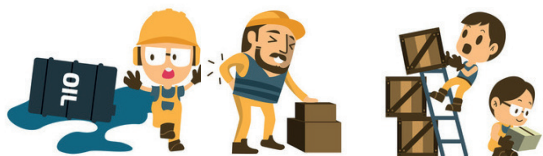
Textes de référence

Loi :

- L'ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 relative au compte professionnel de prévention.

Décrets d'application :

- Décret n° 2017-1768 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.
- Décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.
- Décret n° 2017-1813 du 29 décembre 2017 modifiant le décret n° 2016-1102 du 11 août 2016 autorisant la création d'un traitement de données à caractère personnel dénommé « compte personnel de prévention de la pénibilité ».



Manutentions manuelles de charges
Postures pénibles
Vibrations mécaniques
Agents chimiques dangereux

A partir du 1^{er} janvier 2018, les salariés exposés à ces 4 facteurs de risques peuvent bénéficier, sous conditions, d'une retraite anticipée :

- L'exposition à ces risques ne relèvent pas du Compte Professionnel de Prévention
- Les entreprises n'auront plus à déclarer les expositions à ces facteurs de risques ; cependant, l'employeur devra déclarer, début 2018, les expositions constatées pour ces risques au cours des trois premiers trimestres de l'année 2017 (janvier à septembre)
- Le salarié peut bénéficier d'une retraite anticipée pour incapacité permanente liée à la pénibilité, s'il est reconnu atteint d'une Maladie Professionnelle liée à un ou plusieurs de ces 4 facteurs de risques et être frappé d'un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) d'au moins 10%.



Activités en milieu hyperbare
Températures extrêmes
Bruit
Travail de nuit
Travail en équipes successives alternantes
Travail répétitif

A partir du 1^{er} janvier 2018, les salariés exposés à 6 facteurs de risques peuvent bénéficier, sous conditions, d'une retraite anticipée ou d'un travail à temps partiel avec maintien de leur rémunération ou d'une formation à un nouveau métier

- L'exposition à ces risques ouvre des droits spécifiques en fonction de points accumulés au cours de la vie professionnelle (à partir de 100 points).
- Les seuils d'exposition ouvrant droits ne sont pas modifiés, les dispositions d'identification des salariés restent inchangées, les modalités de déclaration restent inchangées.
- Les droits ouverts sont de trois ordres : temps partiel sans perte de salaire, formation pour un changement de métier, départ anticipé à la retraite à taux plein.

Pour le financement :

Pour les entreprises relevant du régime général, la gestion des dépenses engendrées par le compte professionnel relève de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général (CNAMTS, au niveau national, CARSAT au niveau régional).