# Les acteurs de la santé sécurité dans l’entreprise :

# Diapo 4

Avec l’appui du salarié compétent, il doit assurer la sécurité et préserver la santé physique et mentale de ses salariés. Pour cela, il s’appuie sur les ressources de l’entreprise :

**L'employeur est tenu à une obligation générale de sécurité, dont l'un des aspects est la prévention des risques professionnels.** Cette prévention des risques constitue aujourd'hui l'un des piliers de l'organisation de l'entreprise en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité.

**L. 4121-1 : 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, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;**

**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.**

* On a évoqué ensemble la délégation de pouvoir :

L’encadrement, les responsables techniques (les managers ou responsables d’équipes),

* les services de ressources humaines ; les personnes dédiées à des fonctions particulières en matière de sécurité et de santé au travail (personne compétente en radioprotection, conseiller à la prévention hyperbare, assistant de prévention dans la fonction publique territoriale, etc.) et tous ceux qui contribuent à l’organisation des secours (sauveteur secouriste du travail, équipier de première intervention, équipier de seconde intervention, etc.) ;
* les salariés :

**L. 4122-1 : 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.**

Ces dispositions sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

* (le DGI et le droit de retrait)

# Diapo 5

S'agissant de la mise en œuvre de la politique de prévention des risques, celle-ci commence d'abord par une évaluation des risques dans l'entreprise : 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. Les résultats de cette évaluation doivent être consignés dans le document unique d'évaluation des risques.

C. trav., art. [L. 4121-3](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L4121-3&FromId=Y2053) et [R. 4121-1](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_R4121-1&FromId=Y2053) et s.

La mise en œuvre d’actions de prévention :

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.

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

Les actions de prévention doivent prendre en compte plusieurs éléments dans l'entreprise : la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, mais aussi les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants (notamment les risques liés au harcèlement moral).

# DIAPO 6

Les instances de représentation du personnel :

DS – CSE – CSSCT

* Le CSE qu’est-ce que c’est ? dans quelles entreprises ? comment ?
* La CSSCT quand doit-elle être mise en place ?

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être créée au sein du comité social et économique dans ([C. trav., art. L. 2315-36](javascript:Redirection('LE0000000001_Vigente.HTML#I132263'))) :

* les entreprises d'au moins 300 salariés ;
* les établissements distincts d'au moins trois cent salariés (c'est-à-dire dans ceux des établissements atteignant ou dépassant cet effectif et pourvus d'un CSE d'établissement) ;
* les établissements comprenant des installations classées (c'est-à-dire au moins une installation nucléaire de base au sens de l'[article L. 593-1 du Code de l'environnement](javascript:Redirection('LE0000375072_Vigente.HTML#I333296')) ou une installation figurant sur la liste prévue à l'[article L. 515-36 du Code de l'environnement](javascript:Redirection('LE0000375072_Vigente.HTML#I325450')) ou soumise aux dispositions des articles L. 211-2 et L. 211-3, des titres II à VII et du chapitre II du titre VIII du livre II du Code minier).

Dans les entreprises et établissements distincts (au sens du périmètre de mise en place du CSE) de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une CSSCT lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Quelles sont les missions du CSE en matière de santé et sécurité dans l’entreprise ?

Le CSE exerce des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail dont certaines sont communes aux entreprises de 11 à 49 salariés et à celles d’au moins 50 salariés et d’autres sont spécifiques aux seules entreprises d’au moins 50 salariés.

Les attributions du CSE en matière de santé sécurité et des conditions de travail peuvent, dans les entreprises d’au moins 50 salariés, être déléguées en tout ou partie à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) à l’exception des attributions consultatives et du droit de recourir à un expert. Voir fiche n°51 « La CSSCT» et fiche DGT n°2018-25 « La Commission santé sécurité et conditions de travail ». Les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail s’exercent au profit (L. 2312-6) : des salariés de l’entreprise ; des travailleurs au sens de l’article L. 4111-5 (toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l’autorité de l’employeur, notamment les stagiaires) ; des salariés d’entreprises extérieures qui, dans l’exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l’entreprise utilisatrice, pour leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d’exécution du travail qui relèvent du chef d’établissement utilisateur ; des salariés des entreprises de travail temporaire pour leurs réclamations intéressant l’application des dispositions des articles L. 1251-21 à L. 1251-23 en matière de conditions de travail

* Les missions générales :

Dans toutes les entreprises dotées d’un CSE, quel que soit leur effectif, la délégation du personnel au CSE (L. 2312-5, L. 2312-8, al. 5) :

* contribue à promouvoir la santé, la sécurité, et les conditions de travail dans l’entreprise
* peut saisir l’inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l’application des dispositions légales dont elle est chargée d’assurer le contrôle.

La notion de conditions de travail comprend:

* l’organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, pénibilité, élargissement et enrichissement des tâches) ;
* l’environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussières, vibration) ;
* l’aménagement des postes de travail et leur adaptation à l’homme, en vue notamment de réduire le travail monotone et sous cadence ;
* l’aménagement des lieux de travail et leurs annexes ; la durée et les horaires de travail ; l’aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté,…).
* L’exercice du droit d’alerte :
* droit d’alerte en cas d’atteinte aux droits des personnes (L. 2312-59) ;
* droit d’alerte en cas de danger grave et imminent (L. 2312-60, L. 4131-2, L. 4132-2 et suivants, circulaire DRT n° 93-15 du 25 mars 1993) ;
* droit d’alerte en cas de danger grave en matière de santé publique et d’environnement
* Les enquêtes AT MP
* Le comité réalise des enquêtes en matière d’accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel (L. 2312-5 et L. 2312-8).
* L’employeur a l’obligation d’informer le CSE de la survenance d’un accident grave. A défaut, il commet le délit d’entrave (Cass. Crim., 10 octobre 2000, n°99-87611).
* Il doit réunir le CSE à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves (L. 2315-27).
* Il doit mettre le plus tôt possible le CSE à même d’organiser l’enquête. L’enquête est effectuée par une délégation comprenant au moins l’employeur ou son représentant désigné par lui, et un représentant du personnel siégeant au CSE (R. 2312-2).
* Le comité peut procéder à une enquête dès qu’il y a un accident ou une maladie dans l’entreprise, peu important leur gravité (L. 2312-5).
* Si le comité peut donc mener une enquête immédiatement après un accident, il peut aussi mener des enquêtes relatives à la réitération des mêmes faits ou des faits connexes.
* Lors de son enquête, la délégation peut entendre toute personne permettant de l’éclairer sur les circonstances précises de l’accident ou sur des données techniques ou organisationnelles.
* Les enquêtes n’ont pas pour but d’établir des responsabilités mais de cerner les causes des accidents ou des maladies afin d’éviter leur répétition.
* La Formation à la sécurité

Le CSE participe à l’élaboration de la formation à la sécurité des salariés.

* Interventions d’entreprises extérieures

Le CSE de l’entreprise utilisatrice dispose d’une compétence générale en matière de coordination des mesures de prévention.

Le CSE de l’entreprise extérieure dispose d’une compétence liée à l’opération à laquelle son entreprise participe (L. 2312-6).

Dans le cadre des interventions d’une entreprise extérieure, le CSE de l’entreprise utilisatrice:

* peut participer à la visite commune préalable (R. 4514-1, R. 4514-3, R. 4514-9) ;
* peut participer aux inspections et réunions périodiques et émettre des avis sur les mesures de prévention, avis portés sur les plans de prévention écrits (R. 4514-1, 2°, R. 4514-4, R. 4514-6, R. 4514-8, R. 4514-10) ;
* peut procéder aux enquêtes AT et inspections relatives aux risques professionnels concernant les salariés de l’entreprise utilisatrice en cas de risques liés aux interférences (L. 2312-6, R. 4514-7

**ATTRIBUTIONS SUPPLEMENTAIRES DES CSE DES ENTREPRISES D’AU MOINS 50 SALARIÉS**

Le CSE peut formuler, à son initiative, et examiner, à la demande de l’employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d’emploi et de formation professionnelle des salariés et leurs conditions de vie dans l’entreprise (L. 2312-12).

* ANALYSE DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le CSE procède à l’analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes (L. 2312-9).

De son côté, l’employeur doit établir un document unique d’évaluation des risques professionnels et consulter le CSE sur le contenu et la mise à jour de ce document.

Les résultats de cette évaluation débouchent sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d’amélioration des conditions de travail qui :

- fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l’année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l’exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d’exécution, des indicateurs de résultat et l’estimation de son coût ;

- identifie les ressources de l’entreprise pouvant être mobilisées ;

- comprend un calendrier de mise en œuvre).

* ENQUÊTES ET INSPECTIONS

INSPECTIONS Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail, au moins 4 par an.

* ACTIONS PARTICULIÈRES EN DIRECTION DES FEMMES

Parallèlement à son action générale, le CSE mène des actions particulières en direction des femmes. Il contribue à l’amélioration de leurs conditions de travail, notamment en vue de faciliter leur accès à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité (L. 2312-9), que ces problèmes se posent ou non pendant la grossesse (Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993). Il procède également à l’analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes.

* ACTIONS PARTICULIÈRES À L’ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

Le CSE doit contribuer à l’adaptation et à l’aménagement des postes de travail afin de faciliter l’accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle

* PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

Le CSE peut susciter toute initiative qu’il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Le refus de l’employeur doit être motivé.

* ANALYSE DES EFFETS DE L’EXPOSITION AUX FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

Le CSE doit procéder à l’analyse des effets de l’exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l’article L. 4161-1 (facteurs de pénibilité évoqués au cours précédent).

Le CSE dispose de moyens :

Un local – des heures de délégations

**Il est réuni au moins une fois par mois et est obligatoirement consulté outre les consultations obligatoires sur les points suivants :**

* **les conditions d’emploi, de travail, notamment la durée du travail ;**
* **l’introduction de nouvelles technologies ;**
* **tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail**

Consultations obligatoires :

* Consultations applicables aux lieux de travail
* Travaux dangereux et contrats précaires
* Formations à la sécurité
* Mise en place du teletravail
* Consultations ponctuelles
* le plan de réalisation des mesures, quand un juge a enjoint l’entreprise d’élaborer des mesures pour rétablir des conditions normales d’hygiène et de sécurité, en cas d’accident du travail dû à des manquements graves en matière d’hygiène et de sécurité;
* l’accueil de salariés mis à disposition de l’entreprise utilisatrice dans le cadre de prêt de main d’œuvre;
* les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle sont mis à disposition et utilisés;
* en matière d’amiante, sur le projet de stratégie d’échantillonnage établi par l’organisme de contrôle et sur le mode opératoire lors de son établissement ou de sa modification;
* les mesures à prendre pour réduire l’exposition des salariés au bruit lorsqu’un risque pour leur santé existe;
* en matière de rayonnements ionisants, sur la définition des mesures de protection individuelle en cas d’exposition du travailleur ne pouvant être évité par la mise en œuvre de moyens de protection collective et sur la désignation de la personne compétente en radioprotection;
* en cas d’exposition des salariés au risque hyperbare, sur le manuel de sécurité hyperbare établi par l’employeur pour chacun de ses établissements;
* les mesures de prévention arrêtées lors de l’inspection commune entre les entreprises utilisatrice et intervenante.
* L’avis rendu est porté sur le plan de de prévention lorsque ce plan doit être établi par écrit (R. 4514-6) ;
* l’élargissement de la liste des postes présentant des risques particuliers nécessitant un suivi médical renforcé (R. 4624-23) ;
* les actions de formation et de prévention que le service de santé au travail organise pour les salariés saisonniers, non affectés sur des postes présentant des risques particuliers et recrutés pour une durée inférieure à 45 jours

# DIAPO 7