

directcte

Bourgogne
Franche-Comté

Code BFC*



***Bienveillant, Facile
et Compréhensible**

Version actualisée-Avril 2019

SOMMAIRE

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



Le document unique d'évaluation des risques professionnels	p 102
La surveillance médicale des salariés	p 104
Les accidents du travail et les maladies professionnelles	p 107
Le droit d'alerte et le droit de retrait	p 109
Situations à risque	p 111

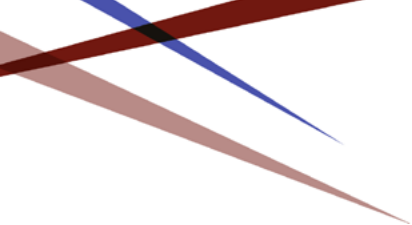
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'employeur doit prendre les dispositions nécessaires pour garantir la santé et la sécurité de ses salariés via la mise en oeuvre de mesures ou d'actions de prévention, destiner à supprimer ou diminuer les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'ensemble de cette démarche doit être formalisée dans un document unique d'évaluation des risques. Il doit en outre leur faire passer des visites médicales, les informer sur le droit d'alerte et de retrait.

Enfin il ne doit pas hésiter à contacter l'inspection du travail pour toute question concernant le droit du travail.





LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Tenu à une obligation de résultat de préserver la santé physique et mentale de ses salariés, l'employeur doit matérialiser sa prévention des risques au sein de son établissement au travers d'un document unique d'évaluation des risques.

QU'EST-CE QUE LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ?

Le document unique recense tous les risques possibles dans l'entreprise et les classe selon leur fréquence et leur gravité. Le but étant à terme de les supprimer, ou de les réduire (quand la suppression du risque n'est pas possible) par la définition et la mise en œuvre d'actions de prévention.

EST-IL OBLIGATOIRE DANS MON ENTREPRISE ?

Le document unique est obligatoire dans l'entreprise qui compte au moins un salarié, un apprenti ou un stagiaire. Par ailleurs, une mise à jour de ce document doit être effectuée au moins une fois par an et dès lors qu'apparaissent des évolutions des conditions de travail.

QUEL EST LE CONTENU DU DOCUMENT UNIQUE ?

Le document unique comprend :

- l'identification des risques par un examen de chaque poste de travail en relevant les dangers existants sur le poste ;
- les mesures de prévention qui ont été prises, ou sont à prendre (toujours dans le but de les supprimer ou les réduire).

L'employeur recueille l'avis des représentants du personnel éventuels et formalise des actions de prévention (formation, nouvelles consignes de travail, réaménagement des équipements ou locaux...)

Il doit élaborer un programme annuel de prévention des risques professionnels.

SUR QUEL SUPPORT ?

Aucune forme n'est exigée. Le document unique peut être écrit ou numérique.

COMMENT ÉVALUER LES RISQUES ?

L'employeur doit évaluer les risques pour la santé et la sécurité de ses salariés. Cela implique de connaître tous les postes de l'entreprise et les risques qui en sont liés.

S'il est numérique et que des données nominatives sont présentes dans le document, il faut s'assurer que le fichier contenant des données à caractère personnel est conforme aux exigences légales en matière de données personnelles. (cf. RGPD)

L'employeur peut se faire aider par différents acteurs (salariés, médecin du travail, CARSAT, CHSCT, CSE, commission santé travail ...) mais il est lui seul tenu responsable du contenu.

A QUI DOIT-ON LE TENIR A DISPOSITION ?

Le document unique d'évaluation des risques doit être placé dans un endroit accessible si celui-ci est sur support papier.

Il est tenu à la disposition des salariés, des membres de la délégation du personnel du comité économique et social, du CHSCT et des délégués du personnel s'ils existent, de l'Inspection du Travail, des organismes de la sécurité sociale et des Inspecteurs de radioprotection pour les installations concernées.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?

L'employeur doit mettre à jour chaque année le document unique de son entreprise, lors de nouveaux aménagements (machines, locaux ...) et lorsque de nouveaux risques apparaissent.

QUELLES SONT LES RESPONSABILITÉS ET SANCTIONS ATTACHÉS AU CHEF D'ENTREPRISE ?

L'employeur est tenu à une obligation de résultat. L'absence ou l'insuffisance du document unique peut permettre d'établir que l'employeur commet une faute inexcusable.

En cas d'accident du travail, la responsabilité pénale de l'employeur pourrait être engagée.

En cas d'absence ou de non mise à jour du document, l'employeur risque une contravention de 1500 euros.

En cas de blessures ou homicide involontaire, l'absence du document unique pourrait être considérée comme une circonstance aggravante.

S'il n'est pas mis à la disposition des inspecteurs et contrôleurs du travail, il s'agit alors d'un délit d'obstacle à leur mission.

S'il n'est pas mis volontairement à la disposition des représentants du personnel, il s'agit d'un délit d'entrave puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 euros ou de l'une de ces deux peines seulement.

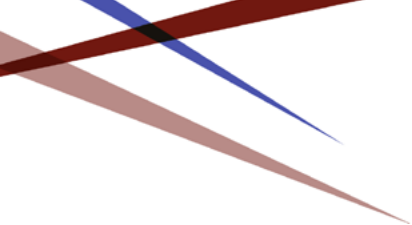
MES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Sur la mise en place du document unique d'évaluation des risques : Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001, Circulaire DRT n° 2002-06 du 18 avril 2002 et les articles R. 4121-1 et suivants du Code du travail

Sur les conditions d'exercice du droit de retrait : articles D. 4132-1 et suivants du code du travail.

Sur l'évaluation des risques au sein du Code du travail : articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail.

Sur les pénalités applicables en cas de non tenue du document unique d'évaluation des risques : article R. 4741-1 du Code du travail.



LA SURVEILLANCE MÉDICALE DES SALARIÉS

L'enjeu porté par le code du travail est de permettre à l'ensemble des salariés de bénéficier d'un véritable suivi de leur santé au travail.

Les médecins du travail rencontreront en particulier, en vue d'une « visite d'embauche », les salariés amenés à occuper des postes de sécurité ou à risque.

Les autres salariés bénéficieront d'une visite d'information et de prévention aux risques professionnels réalisée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire comme un infirmier et qui fera l'objet d'une attestation qui permettra d'assurer un meilleur suivi de chaque salarié.

Concernant les travailleurs de nuit, la loi précise qu'ils doivent faire l'objet d'un suivi médical spécifique.

Par ailleurs, les obligations de reclassement en cas d'invalidité ont été renforcées, la contestation de l'avis d'invalidité se passera désormais devant le conseil des prud'hommes, le médecin du travail formulera des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le « préparant à occuper un poste adapté ».

VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION

Une visite d'information et de prévention est mise en place pour tout travailleur. Elle est réalisée par le médecin du travail, ou par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou encore l'infirmier

Cette visite doit être réalisée dans les trois mois qui suivent l'embauche, excepté pour les travailleurs de nuit et les jeunes de moins de 18 ans, qui eux l'effectuent préalablement à l'affectation sur leur poste.

La visite d'information et de prévention permet d'interroger le salarié sur son état de santé, de l'informer des risques liés à son poste de travail. Il s'agit aussi de sensibiliser le salarié aux moyens de protection à mettre en œuvre. Enfin, le salarié est informé de son droit, à bénéficier à tout moment, d'une visite, à sa demande, avec le médecin du travail.

Si la visite n'a pas été effectuée par le médecin du travail, le professionnel de santé peut orienter le travailleur vers le médecin du travail.

A l'issue de la visite d'information et de prévention, une attestation de suivi est désormais délivrée au salarié et à l'employeur.

Le salarié peut toujours demander une visite au médecin du travail.

SUIVI INDIVIDUEL DES SALARIÉS

La périodicité des visites est fixée par le médecin du travail.

Elle est organisée au maximum tous les 5 ans pour le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs.

Concernant certaines catégories de travailleurs, la périodicité des visites est réduite à 3 ans (ex : travailleurs de nuit, travailleurs handicapés...).

Les femmes venant d'accoucher ou allaitantes peuvent, si elles le souhaitent, être orientées vers le médecin du travail pour une éventuelle modification de poste ou une autre affectation.

Pour les travailleurs handicapés, une orientation, sans délai, est réalisée vers le médecin du travail, ce de par son statut ou s'il déclare avoir une pension d'invalidité.

SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ

Un suivi individuel renforcé est mis en place si le travailleur opère sur un poste à risques (postes exposant à l'amiante, au plomb, au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et démontage des échafaudages...)

La liste des postes à risques n'est pas figée : l'employeur peut la compléter.

Dans le cadre d'un suivi individuel renforcé, l'examen d'aptitude est réalisé par le médecin du travail. Il rend un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

Si 2 ans avant l'embauche, le travailleur a déjà eu une visite d'aptitude, il y a une possibilité de ne pas repasser cette visite.

SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES

Il y a désormais possibilité de réaliser les visites par le Service de Santé au Travail (SST) de l'entreprise de travail temporaire, par un SST d'un autre secteur ou professionnel proche du lieu de travail du salarié temporaire, ou encore par le service autonome de l'entreprise utilisatrice

Si en cours de mission, le travailleur est affecté à un poste à risque, et qu'il n'y a pas eu de suivi renforcé, c'est l'entreprise utilisatrice qui procède à un examen médical d'aptitude.

La visite d'information et de prévention ainsi que les examens médicaux d'aptitude sont réalisés pour les travailleurs temporaires pour plusieurs emplois dans la limite de trois emplois.

Avant toute nouvelle mission, il y a désormais la possibilité de ne pas réaliser la visite d'information et de prévention ou la visite médicale d'aptitude, ce sous certaines conditions.

MES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Sur la [périodicité des visites](#) : articles R. 4624-16 et 17 du Code du Travail.
- Sur le [suivi des femmes enceintes et des travailleurs en situation de handicap](#) : articles R. 4624-19 et 20 du code du travail.
- Sur le [suivi individuel renforcé](#) : article R. 4624-23 à 27 du Code du Travail.
- Sur le [service de santé au travail](#) : article R. 4625-8 du code du Travail.
- Sur le [suivi des travailleurs temporaires](#) : article R. 4625-9 à 13 du code du Travail.

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

LES ACCIDENTS DE TRAVAIL

L'accident de travail est celui qui intervient pendant l'exécution du contrat de travail.

L'accident est présumé d'origine professionnelle dès lors qu'il se produit dans les locaux de l'entreprise, même pendant un temps de pause. Le fait à l'origine de l'accident du travail doit être soudain (ce qui le distingue de la maladie professionnelle) et provoquer une lésion au salarié, laquelle peut être corporelle ou psychologique.

En pratique, en plus de devoir remplacer le salarié accidenté, l'accident de travail entraîne un taux de cotisation AT/MP à payer, plus élevé pour l'entreprise.

Le salarié victime d'un accident du travail dispose **de 24 heures** pour en avertir son employeur, sauf en cas [de force majeure](#). Il doit lui préciser le lieu, les circonstances de l'accident et l'identité des témoins éventuels. Pour faire constater des lésions, il doit consulter rapidement un médecin qui établit alors un certificat médical initial.

L'employeur est tenu de déclarer tout accident de travail ou de trajet **48 heures au plus tard** (dimanches et jours fériés ou chômés non décomptés) après en avoir pris connaissance, sauf en cas de force majeure :

- à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont dépend la victime, s'il s'agit d'un salarié relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- à la caisse de la mutualité sociale agricole (MSA), s'il s'agit d'un salarié agricole ;

L'employeur doit déclarer tout accident, même s'il n'entraîne pas d'arrêt de travail ou même si l'employeur doute de son caractère professionnel. Il peut lors de sa déclaration émettre des réserves motivées sur les circonstances de lieu, de temps ou sur l'existence d'une cause étrangère au travail.

L'ACCIDENT DE TRAJET

C'est un accident qui intervient sur le parcours normal aller-retour du salarié entre son lieu de travail et son domicile (résidence principale ou secondaire présentant un caractère de stabilité) ou/et son lieu de travail et le lieu où il prend habituellement ses repas.

Le parcours n'est pas forcément le plus direct.

En cas de détour, l'accident peut être qualifié en accident de trajet lorsqu'il résulte d'un acte de nécessité de la vie courante comme le fait d'aller chercher son pain ou de ramener les enfants de l'école.

Cependant, si l'accident a lieu entre le lieu de travail du salarié et le lieu où il suit une formation, il s'agit d'un accident du travail.

LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Les maladies professionnelles présumées sont uniquement celles qui figurent dans les tableaux de la sécurité sociale.

Lorsque la maladie n'apparaît pas dans les tableaux, la victime doit prouver le lien.

Une maladie professionnelle résulte de l'exposition, plus ou moins prolongée, à un risque existant dans l'exercice de la profession.

Contrairement à l'accident du travail, elle apparaît progressivement. Il n'est pas facile de la caractériser en pratique.

Il existe à ce jour 114 tableaux du régime général et 59 tableaux du régime agricole qui correspondent à des symptômes différents.

LES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI)

L'employeur doit fournir gratuitement, en plus du matériel, des équipements individuels de protection adaptés à ses salariés pour qu'ils puissent être en mesure de travailler en toute sécurité, tels que le casque, les lunettes, les chaussures de sécurité, les gants etc.

Attention, les EPI ne constituent qu'une des mesures visant la protection des salariés.

L'employeur peut imposer le port d'un uniforme ou insigne particulier à ses salariés par souci de sécurité.

Ces équipements doivent être conformes aux normes européennes.

Le personnel doit avoir été formé à la sécurité, au moment de l'embauche et périodiquement, en rappelant le port obligatoire et les différentes informations concernant les produits dangereux et leur manipulation, par des affichages, des brochures de sensibilisation etc.

En cas de refus d'un salarié à porter ces équipements, l'employeur est en droit de le sanctionner. Au préalable le salarié doit avoir été informé et formé au port des EPI, sans quoi l'employeur ne peut valablement le sanctionner.

En cas de manquement à la fourniture d'équipements individuels de protection, c'est autant d'amendes que de salariés non équipés.

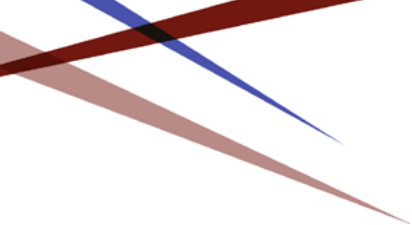
Exemple : trois salariés ne portent pas leur casque :
 $3\,750\,€ \times 3 = 11\,250\,€$ à payer.



MES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Sur les accidents du travail et maladies professionnelles : articles L. 1226-6 et suivants du Code du Travail

Sur les équipements de travail : articles R. 4311-8 à R. 4311-11 du Code du Travail.



LE DROIT D'ALERTE ET LE DROIT DE RETRAIT

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Toutefois ces derniers peuvent prendre l'initiative de quitter leur poste de travail dès lors qu'ils l'estiment dangereux et/ou d'en alerter l'employeur. C'est ce qu'on appelle le droit de retrait et le droit d'alerte.

LE DROIT D'ALERTE

Le salarié doit signaler immédiatement à l'employeur toute situation de travail qui lui semble présenter un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

C'est un droit individuel qui n'exige aucune formalité.
L'alerte peut être donnée verbalement.

La loi ne précise ni le moment, ni la forme de l'avis que le salarié doit donner à l'employeur. Néanmoins, il est préférable pour des questions de preuve que celui-ci établisse l'alerte par écrit.

Le salarié peut également prévenir un représentant du personnel au comité économique et social ou un membre du CHSCT de l'existence d'un danger, qui devra alors en référer immédiatement à l'employeur.

LE DROIT DE RETRAIT

Un salarié, qui fait face à une situation de danger grave et imminent pour sa santé et sa sécurité, ou qui constate des protections défectueuses, a le droit de s'en extraire sans conséquence sur sa relation de travail : en exerçant son droit de retrait.

L'exercice de ce droit de se retirer d'une situation qui met en danger sa vie, ne pourra lui être reproché par son employeur. A l'inverse, le fait de ne pas avoir exercé son droit de retrait ne pourra pas non plus lui être reproché (par exemple en cas de survenance d'un accident de travail).

Aucune formalité n'est exigée pour exercer le droit de retrait.
Le salarié a l'obligation d'alerter l'employeur sur les manquements dangereux qu'il a constatés. Le droit de retrait se prolonge jusqu'à ce que l'employeur ait pris toute mesure pour mettre un terme à la situation dangereuse.

Attention, ce droit de retrait doit pouvoir être exercé de telle sorte qu'il n'engendre pas une nouvelle situation de danger grave et imminent pour un tiers. Le représentant au CSE alerte l'employeur et consigne son avis par écrit.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité social et économique est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail et l'agent de la Carsat sont informés.

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité social et économique sur les mesures à prendre, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur.

L'inspecteur du travail met en œuvre soit l'une des procédures de mise en demeure (envers l'employeur, de prendre les mesures utiles pour remédier à la situation) soit la procédure de référé (saisine du juge judiciaire en référé pour prendre les mesures propres à faire cesser le risque).

En cas de contentieux, seuls les juges apprécient le motif (la réalité du danger grave et imminent).

En cas de danger grave et imminent, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour mettre ses salariés en sécurité.

De plus il a une obligation de sécurité de résultat, c'est-à-dire qu'il est responsable à partir du moment où il avait ou aurait dû avoir conscience du danger risqué par le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'éviter.

L'employeur commet une faute inexcusable s'il demande à son salarié de revenir à son poste de travail si le danger persiste.

En cas de manquement, il risque donc de commettre une faute inexcusable et d'engager sa responsabilité pénale.

L'employeur ne peut sanctionner le salarié qui a exercé son droit de retrait.

MES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

[Sur le droit d'alerte et de retrait](#) : articles L. 4131-1 à L. 4131-4 du Code du Travail

[Sur les conditions d'exercice du droit de retrait](#) : articles D. 4132-1 et suivants du code du travail

LE HARCÈLEMENT, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Il faut distinguer le harcèlement moral et le harcèlement sexuel :

- Le harcèlement sexuel est le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle.
- Le harcèlement moral est le fait de harceler autrui entraînant une dégradation des conditions de travail. C'est une infraction propre au monde du travail.

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Pour qu'il y ait harcèlement moral ou sexuel, il faut des actes répétés. (attitudes, gestes, comportements ou paroles...)

Le harceleur ou harcelé peut être aussi bien un supérieur hiérarchique qu'un salarié. Il encourt une peine de 2 ans de prison et de 30 000 euros d'amende.

Le chef d'entreprise doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent notamment la prévention des risques professionnels en matière de harcèlement.

L'employeur doit donc réagir dès les premiers signes de suspicion. Il est responsable du harcèlement commis par un de ses salariés et est tenu à une obligation de résultat.

En matière de harcèlement, l'employeur doit notamment veiller à son mode de management pour ne pas être tenu responsable pour « harcèlement managérial ».

L'employeur doit rappeler les dispositions légales du harcèlement ainsi que celles relatives à l'égalité professionnelle homme femme dans le règlement intérieur.

MES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

[Sur le harcèlement moral](#) : articles L. 1152-1 et suivant

[Sur le harcèlement sexuel](#) : articles L1153-1 et suivant



Direccte de Bourgogne-Franche-Comté

5 Place Jean Cornet - 25041 Besançon
Tél : 0363 01 70 00

<http://bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/>
<https://www.facebook.com/direccteBOFC/>