

DOSSIER

EMPLOYEUR

SOMMAIRE DU DOSSIER

► Employeur



Accueil > Démarches de prévention > Employeur

Employeur

De la responsabilité à la mise en œuvre de la prévention

L'employeur est celui qui met en œuvre la démarche de prévention dans son entreprise. Il est en effet responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés. Il coordonne ses différentes équipes et attribue les moyens nécessaires à la préservation de la santé physique et mentale de tous ses salariés.

L'employeur est responsable devant la loi de la santé et de la sécurité des salariés dans son entreprise. Il est tenu à une obligation de sécurité. Il s'agit d'une obligation de résultat, et à ce titre, il est le garant de la politique de prévention et de sa mise en œuvre. Pour cela, il s'entoure des compétences nécessaires et est conseillé par le médecin du travail.

Obligations générales de l'employeur

(Art. L. 4121-1 et suivants du Code du travail)

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

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail,
- des actions d'information et de formation,
- 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. Il met en œuvre les mesures de sécurité sur le fondement des principes généraux de prévention suivants (art. L. 4121-2 du Code du travail) :



© Eva Minem

- 1 | **Éviter les risques** : c'est-à-dire supprimer le danger ou l'exposition à celui-ci. Par exemple, l'employeur qui privilégie les visioconférences pour les réunions afin d'éviter les risques inhérents aux déplacements professionnels.
- 2 | **Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités** : il s'agit d'apprécier leur nature et leur importance afin de déterminer les actions à mener pour assurer la sécurité et garantir la santé des travailleurs. Concrètement, l'évaluation des risques conduit les entreprises à :

- identifier les dangers : le danger est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des travailleurs,
- analyser les risques : c'est le résultat de l'étude des conditions d'exposition des travailleurs à ces risques. Ces derniers sont ensuite classés en fonction de leur gravité, de leur fréquence.

À 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.

3 | Combattre les risques à la source : c'est-à-dire d'intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.

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. Par exemple, la phase d'évaluation des risques peut permettre de repérer des plans de travail d'une hauteur inadaptée pour les salariés (entraînant des contraintes importantes et des efforts inutiles). Ce plan peut être surélevé ou abaissé pour diminuer le risque d'atteintes ostéo-articulaires. Il s'agit ainsi de concevoir les postes de travail et choisir les équipements, les méthodes de travail et de production pour limiter notamment le travail monotone ou cadencé.

5 | Tenir compte de l'état d'évolution de la technique : c'est-à-dire prévenir les risques résultant des évolutions techniques. Assurer également une veille pour suivre les évolutions techniques et les exploiter pour améliorer les moyens de prévention existants.

6 | Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux : éviter notamment l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres (le remplacement d'un produit cancérigène par un produit moins nocif, ou l'utilisation de peintures sans solvant, par exemple).

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 et au harcèlement sexuel, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes. En cas d'intervention de plusieurs entreprises sur un même lieu, organiser la prévention en commun.

8 | Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle : l'utilisation des équipements de protection individuelle doit intervenir en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.

9 | Donner les instructions appropriées aux travailleurs : il incombe à l'employeur de donner aux salariés les informations nécessaires à l'exécution de leurs tâches dans des conditions de sécurité optimales. Il s'agit notamment de leur fournir les éléments nécessaires à la bonne compréhension des risques encourus et ainsi de les associer à la démarche de prévention. Ces principes doivent être mis en œuvre en respectant les valeurs essentielles et les bonnes pratiques de prévention (Voir dossier : Principes généraux d'une démarche de prévention). Ces principes montrent le caractère plurifactoriel (organisationnel, humain, technique...) des risques professionnels.

Organisation des secours

(Art. R. 4224-14 et suivants du Code du travail)

Le Code du travail fait obligation à l'employeur d'organiser dans son entreprise les soins d'urgence à donner aux salariés accidentés et aux malades. En l'absence d'infirmier(e) assurant une présence permanente, l'employeur doit prendre l'avis du médecin du travail pour définir les mesures nécessaires.

Cette organisation des secours passe par la mise en place, sur les lieux de travail, d'un dispositif d'alerte en cas d'accident ou de personne malade, la présence de sauveteurs secouristes du travail et la mise à disposition d'un matériel adapté de premiers secours.

La conduite à tenir en cas d'urgence doit être rédigée et consignée dans un document porté à la connaissance du personnel et facilement accessible. Ce document est également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Par ailleurs, l'article R. 4227-28 du Code du travail oblige l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu dans l'intérêt du sauvetage des travailleurs.

Transcription de l'évaluation des risques professionnels dans le Document unique (DU)

(Art. R. 4121-1 et suivants du Code du travail)

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en tenant compte de la nature des activités de l'établissement, du 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. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.

L'employeur doit consigner, en annexe du document unique :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions aux facteurs de pénibilité de nature à faciliter la déclaration, le cas échéant, à partir de l'identification de postes, métiers ou situations de travail figurant dans un accord collectif de branche étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué.
- la proportion de salariés exposés à ces facteurs au-delà des seuils (article R. 4121-1-1 du Code du travail).
Le DU est régulièrement mis à jour, au minimum une fois par an et à chaque décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'**article L. 4612-8**¹ du Code du travail.

¹ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903308&dateTexte=&categorieLien=cid>

Démarche de prévention

Pour mener à bien sa démarche de prévention, l'employeur devra :

- élaborer une politique de prévention en s'assurant de sa large diffusion,
- mettre en œuvre un plan d'actions de prévention adapté,
- assurer le pilotage technique et financier des actions,
- désigner un salarié compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels (PPRP) et si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel à des ressources extérieures,
- impliquer :

- les ressources humaines (pour ce qui concerne le recrutement, la formation, la gestion des compétences, les relations sociales, la gestion prévisionnelle de l'emploi, le maintien dans l'emploi, l'insertion des travailleurs handicapés...),

- le personnel d'encadrement, à savoir les managers ou responsables d'équipes, qui sont le relai indispensable dans le domaine de l'organisation du travail et du

management des salariés. Il met en œuvre la politique de prévention, est responsable de la bonne application des mesures prises en la matière, fait la promotion des actions de prévention et dialogue avec leurs équipes pour une circulation des informations,

- les acteurs de l'ingénierie (concepteurs, ergonomes, bureau des méthodes, acheteurs...) doivent être associés, quand leur fonction existe dans l'entreprise, pour élaborer, choisir et mettre en œuvre des actions de prévention adaptées. Ils ont en effet la responsabilité des moyens techniques et organisationnels, ce sont des prescripteurs qui intègrent et prennent en compte les exigences requises en matière de santé et de sécurité dans les appels d'offres et les cahiers des charges (au-delà des critères de coût, de qualité, de productivité...),
- les instances représentatives du personnel (CHSCT, délégués du personnel),
- les services de santé au travail.

Pour en savoir plus

Ressources INRS

DÉPLIANT 11/2008 | ED 6037



Agir avec prévention

Destiné notamment au PME-PMI, ce dépliant tend à éveiller l'intérêt des responsables en soulignant les aspects bénéfiques de la prévention pour le fonctionnement général de l'entreprise. ²

²<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206037>

BROCHURE 12/2012 | ED 6141



Santé et sécurité au travail : qui fait quoi ?

Ce guide s'adresse à toute entreprise confrontée à l'obligation de définir les responsabilités en termes de santé et sécurité au travail ⁴

⁴<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206141>

VIDÉO DURÉE : 00:07:31



Les 9 principes généraux de prévention

Cette série d'animations illustre, de manière humoristique, les 9 principes généraux de prévention. Chaque animation met aux prises un ou plusieurs travailleurs avec des risques bien spécifiques. ... ⁶

⁶<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=Anim-044>

BROCHURE 09/2013 | ED 110



Qui interroger, qui avertir en prévention des risques professionnels

Cette fiche aide le salarié à repérer le bon interlocuteur en prévention des risques professionnels, au sein de l'entreprise mais aussi au niveau régional et au niveau national ³

³<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%20110>

BROCHURE 04/2015 | ED 936



De l'évaluation des risques au management de la santé et de la sécurité au travail

La réalisation du document unique ne suffit pas. Intégrer la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise est une bonne pratique de prévention. ⁵

⁵<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%20936>

OUTIL LOGICIEL À TÉLÉCHARGER



GPSST 2018 : Grille de positionnement en santé et sécurité au travail

Outil de diagnostic de la gestion de la santé et de la sécurité au travail, adapté aux entreprises de plus de 50 salariés. ⁷

⁷<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil35>



DIGEST 2011 : Diagnostic de la gestion de la santé et sécurité au travail

Outil de diagnostic de la gestion de la santé et de la sécurité au travail, adapté aux entreprises de moins de 50 salariés (PME, TPE) ⁸

⁸ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil34>



Le règlement intérieur de l'entreprise

Obligatoire dans les entreprises employant habituellement plus de 20 salariés, le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe un certain nombre d'obligations, dont le domaine est strictement limité par le Code du travail (CT) 1. C'est ainsi que doivent notamment y figurer ... ¹⁰

¹⁰ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TS777page44>



La délégation de pouvoirs dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail

De nombreuses prescriptions issues du Code du travail s'imposent à l'employeur dans le cadre de son obligation générale de sécurité à l'égard de ses salariés. Tout manquement à l'une de ces obligations est susceptible d'engager sa responsabilité.

L'organisation, la taille, le type d'activité, et ... ⁹

⁹ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TS781page52>

Mis à jour le 27/11/2014