

DOSSIER

SALARIÉ

SOMMAIRE DU DOSSIER

▸ Salarié



© Patrik Delapierre

Salarié

Être force de proposition pour des solutions de prévention adaptées

Les salariés sont des acteurs essentiels à la mise en œuvre de la démarche de prévention dans leur entreprise. Leur connaissance pratique des postes de travail leur confère un rôle important notamment pour identifier les risques, pour suggérer des améliorations et proposer des mesures de prévention adaptées à leur activité. Ils appliquent les procédures mises en place et respectent les consignes données. Au cœur de l'entreprise, tout salarié a l'obligation de prendre soin de sa santé et de celle de ses collègues concernés par ses actes ou ses omissions au travail (article L. 4122-1 du Code du travail).

Le salarié apporte l'expérience de terrain de son activité professionnelle aux personnes en charge de la prévention (encadrement, membres du comité social et économique, de la commission de santé et sécurité au travail ou représentants de proximité).

Il met en lumière des contraintes directement vécues dans le cadre de son travail, par lui-même ou par ses collègues. Ses remarques sont d'autant plus intéressantes qu'elles pointent des difficultés qui ne sont pas forcément visibles pour des personnes extérieures à son poste du travail.

Dialoguer pour prévenir

Le salarié :

- alerte et informe son encadrement et les instances représentatives du personnel en cas de problème relatif à la santé et à la sécurité ;
- participe à l'amélioration de l'ensemble des procédures et des actions mises en œuvre ;
- suit les formations proposées et demande des formations complémentaires ;
- peut à tout moment demander à être reçu par le médecin du travail, en dehors des examens médicaux obligatoires ;
- peut dans certains cas se retirer de certaines situations qu'il juge dangereuses (droit de retrait en cas de danger grave et imminent) ;
- dispose d'un droit d'expression sur la nature et les conditions de son travail.



© Eva Minem

Obligations des travailleurs

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 (art. L. 4122-1 du Code du travail).

Droit de retrait du travailleur

(art. L. 4131-1 à L. 4131-4 du Code du travail)

Tout travailleur confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (incendie, risque de chute, intoxication...) a le droit de quitter son poste de travail pour se mettre en sécurité.

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation. Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

L'employeur ne peut :

- demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une déféctuosité du système de protection ;
- sanctionner un travailleur ou un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Formation à la sécurité

Tout travailleur doit pouvoir bénéficier d'une formation pratique et appropriée aux risques auxquels il est exposé tout au long de sa vie professionnelle. Cette formation a notamment pour objectif de l'instruire des mesures de prévention à respecter dans l'entreprise ainsi que de la conduite à tenir en cas d'accident. Elle doit permettre de maîtriser les risques spécifiques liés à l'exécution de son travail.

Obligation générale d'information et de formation (art. L. 4141-1 à L. 4141-4 du Code du travail)

L'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Il organise et dispense également une information des travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.

L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice :

- des travailleurs qu'il embauche ;
- des travailleurs qui changent de poste de travail ou de techniques ;
- des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention ;

- des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours, à la demande du médecin du travail.

L'étendue de l'obligation d'information et de formation à la sécurité varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs. Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur.

Formations et mesures d'adaptation particulières (art. L. 4142-1 à L. 4142-4 du Code du travail)

En fonction des risques constatés, des actions particulières de formation à la sécurité sont conduites dans certains établissements avec le concours, le cas échéant, des organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévus à l'article L. 4643-1 et des services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie (Carsat / Cramif / CGSS).

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-2 du Code du travail.

Dans certains établissements comprenant au moins une installation classée pour la protection de l'environnement au sens de l'article L. 515-36 **du Code de l'environnement**¹ ou des établissements relevant des **mines ou industries extractives (article L. 211-2 du Code minier)**², l'employeur définit et met en œuvre une formation aux risques des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés ainsi que des travailleurs indépendants qu'il accueille, dans les conditions prévues à **l'article L. 4522-2 du Code du travail**³.

¹ <http://legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074220&idArticle=LEGIARTI000006834304&dateTexte=&categorieLien=cid%20du%20Code%20de%20l'environnement>

² <http://legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000023501962&idArticle=LEGIARTI000023505387&dateTexte=&categorieLien=cid%20du%20Code%20minier>

³ <http://legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903233&dateTexte=&categorieLien=cid%20du%20Code%20du%20travail>

Droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement

(loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 modifiée et Code du travail, art. L. 4133-1 à L. 4133)

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

L'alerte est consignée par écrit. L'employeur informe le travailleur qui lui a transmis l'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci.

De même, le représentant du personnel au comité social et économique (CSE) qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement, en alerte immédiatement l'employeur. L'alerte est également consignée par écrit. L'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel au CSE qui lui a transmis l'alerte et l'informe de la suite qu'il réserve à celle-ci.

Le travailleur qui lance une telle alerte bénéficie de la protection prévue à l'article L. 1121-2 du Code du travail qui prévoit notamment qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ni de toute autre mesure mentionnée au II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, pour avoir signalé ou divulgué, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Formations INRS

Fondamentaux de la prévention

Organisation et management de la prévention

Pour en savoir plus

Ressources INRS

DÉPLIANT 05/2018 | 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. ⁴

⁴ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206037>

ARTICLE DE REVUE 02/2016 | TS769PAGE44



Le droit de retrait

Introduit dans le Code du travail en 1982, le droit de retrait permet au travailleur de se retirer de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. ⁶

⁶ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TS769page44>

BROCHURE 09/2015 | 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 ⁵

⁵ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206141>

ARTICLE DE REVUE 05/2009 | TS695



La faute inexcusable de l'employeur en santé et sécurité du travail

En droit de la Sécurité sociale, la réparation d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle prend la forme d'une indemnisation forfaitaire automatique. La victime n'aura donc pas à apporter la preuve d'une quelconque faute de son employeur... ⁷

⁷ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TS695page48>

Liens

■ **La prévention des risques professionnels vue par les salariés. Publication de la Dares (janvier 2008)** ⁸

⁸ <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2008.01-05.1.pdf>

Mis à jour le 14/10/2022