



Fédération
des acteurs de
la solidarité

FICHE PRATIQUE

Les obligations employeurs en matière de santé et sécurité au travail

CE QUE DIT LA LOI

Les employeurs ont une **obligation générale de sécurité** et doivent donc mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de leurs salarié·es (permanents, temporaires, stagiaires...) par des mesures adaptées.

Ces mesures s'organisent autour de trois axes :

- Les actions de prévention : évaluation des risques, réduction des risques, adaptation des postes de travail...
- Les actions d'information et de formation : signalisation, formation sur la sécurité au travail...
- La mise en place d'une organisation et des moyens adaptés : machines adaptées, retrait des produits dangereux...

Cette obligation, qui est applicable à tous les employeurs, est une **obligation de résultat** : cela signifie qu'en cas d'accident ou de maladie liées aux conditions de travail, la responsabilité de l'employeur pourra être engagée. Il ne pourra s'exonérer de sa responsabilité qu'en démontrant un cas de force majeure ou, à défaut, le fait que le collaborateur ait lui-même concouru à la production de son dommage. Il aura donc la **charge de la preuve qu'il a pris toutes les mesures nécessaires efficaces pour remplir son obligation de sécurité**.

Les principes généraux de prévention

L'employeur doit mettre en œuvre les mesures de sécurité basées sur les **9 principes généraux de prévention** suivants :

- Éviter les risques : supprimer le danger ou l'exposition à celui-ci
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités : et prioriser ainsi les actions de prévention
- Combattre les risques à la source : intégrer la prévention le plus en amont possible
- Adapter le travail à l'humain, 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
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique : pour adapter ses actions de prévention aux évolutions techniques par exemple
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
- Planifier la prévention en y intégrant la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'environnement de travail
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs : c'est-à-dire les former et les informer

A NOTER

Le principal outil permettant de garantir l'engagement de l'employeur pour la préservation de la santé et la sécurité des salariés est l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), qui est un document obligatoire (voir notre fiche pratique sur le DUERP).

Mettre en œuvre une démarche de prévention le plus en amont possible c'est rendre l'entreprise plus sûre : amélioration des conditions de travail, diminution des coûts des accidents du travail, réduction de l'absentéisme, préservation des installations et équipements.

Formations et outils disponibles

Une formation gratuite de l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour acquérir les bases en prévention des risques professionnels ([Acquérir des bases en prévention des risques professionnels - Calendrier des stages - INRS](#))

Les obligations réglementaires et recommandations pour la formation à la sécurité, INRS ([La formation à la sécurité - Brochure - INRS](#))

Des outils de prévention pour sensibiliser les apprentis et les nouveaux embauchés aux situations à risque, INRS ([TutoPrév': accueillir, c'est prévenir - Actualité - INRS](#))

Outil en ligne pour évaluer les risques, réaliser son DUERP et construire son plan d'action de l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail ([Online interactive Risk Assessment | oiraproject.eu](#))

Outil « faire le point » pour aider les structures de moins de 50 salarié.e.s à évaluer les risques psycho-sociaux, INRS ([Outil Faire le point RPS - Publications et outils - INRS](#))

Des fiches sur les risques et principales mesures de prévention associées par métiers et secteurs d'activité, INRS ([Santé et sécurité au travail - INRS](#))

La loi « santé » du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

La loi santé du 2 août 2021 dont les principes entreront pour l'essentiel en vigueur au 31 mars 2022 apporte les modifications suivantes en matière de santé et sécurité au travail :

- **Le DUERP devra être conservé dans ses versions successives** pendant une **durée d'au moins 40 ans** afin d'assurer la traçabilité des expositions aux risques des travailleurs. Pour garantir cette conservation, la loi prévoit que le document et ses mises à jour sera déposé, de façon dématérialisée, sur un portail numérique.
- Création d'un passeport de prévention, document destiné à recenser les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées par l'employeur ou à sa propre initiative.

LA SENSIBILISATION ET LA PARTICIPATION DES SALARIÉ.E.S

Outre le fait de favoriser leur responsabilisation, de valoriser leur travail, et de favoriser la prévention primaire au sein de votre structure, l'implication de tou-te-s les salarié-es est essentielle de par leurs connaissances pratiques de leurs postes de travail.

Il est donc important de créer des espaces de discussion participatifs lors desquels les salarié-es vont pouvoir librement échanger autour des questions relatives à la santé et la sécurité.

Bonnes pratiques

→ Communiquer sur la santé et la sécurité avec les personnes ne maîtrisant pas la langue

Les informations relatives à la santé et la sécurité doivent être claires et accessibles à tou-te-s les salarié-es, quelle que soit leur maîtrise de la langue française.

A cette fin, il faut donc privilégier les signalisations, schémas et pictogrammes.

Ressources disponibles :

- Pictogrammes de signalisation de santé et sécurité au travail de l'INRS ([Pictogrammes de signalisation de santé et de sécurité au travail - Outil - INRS](#))
- Des supports vidéos très courts accessibles quelle que soit la langue parlée qui permettront de sensibiliser vos salarié.e.s, de fournir des conseils et contribueront à engager la discussion autour de ces sujets (<https://www.napofilm.net/fr/>)

→ Mise en place d'un quart d'heure sécurité

C'est un moyen pour communiquer au sein d'une équipe sur les sujets de santé et sécurité au travail.

Cette réunion de courte durée permet de renforcer le dialogue, de développer une culture de prévention des risques et de se questionner collectivement sur les mesures de prévention et l'amélioration continue des conditions de travail.

Ce temps d'échange doit durer entre 10 et 20 minutes maximum, il doit être organisé régulièrement et chaque réunion est consacrée à un seul sujet : un risque, une procédure, une actualité...

Trois temps sont à distinguer :

- Une courte présentation du sujet abordé (3/4 mn).
- Un temps d'échange libre avec tous les participants lors duquel chacun.e pourra partager ses expériences, pratiques ou propositions d'amélioration (8/10 mn).
- Un temps de restitution pour rappeler les consignes importantes, lister les actions à entreprendre, fixer des délais.

Les thématiques peuvent concerner la prévention (évaluation des risques, principes de prévention, consignes à suivre face à un incendie ou un accident, EPI...), les conditions de travail (adaptation des postes de travail, travail sur écran, respect du code de la route, harcèlement...) ou bien encore les risques (bruit, produits chimiques, port de charge...)

→ Analyser les incidents et accidents du travail comme outil de prévention

Il est important de prendre le temps de cette analyse afin de comprendre ce qu'il s'est passé, d'identifier les causes et ainsi mettre en place les mesures de prévention adaptées pour éviter qu'un incident ou accident du travail similaire ne se reproduise.

Il faut ainsi :

- Recueillir les faits et les circonstances du dommage (quand, qui, où, quoi, comment).
- Analyser les faits en mettant en relation les événements et identifier les causes racines.
- Choisir les mesures de prévention et les actions.
- Suivre l'efficacité de ces actions et procéder aux ajustements éventuels.

Pour vous aider dans cette analyse: l'outil « agir suite à un accident du travail » de l'INRS ([Agir suite à un accident du travail - Publications et outils - INRS](#))

→ Partage d'expérience

Vos partenaires, clients et fournisseurs peuvent avoir des activités, problématiques et expériences similaires aux vôtres mais avec des niveaux de maturité différents.

Il peut donc être tout à fait formateur d'échanger avec eux sur ces sujets ou bien de visiter leurs structures pour voir comment ils gèrent les questions de santé et sécurité.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Site de l'administration française sur les obligations employeur en santé et sécurité ([Santé et sécurité au travail: obligations de l'employeur | service-public.fr](#))
- Code de travail sur la santé et la sécurité au travail ([Article L4121-1 - Code du travail - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#))
- LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail ([LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail \(1\) - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#))
- Site de l'Institut National de Recherche et de Sécurité ([Santé et sécurité au travail - INRS](#))



Cette action est cofinancée par l'Union Européenne.



Direction générale de la cohésion sociale
Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle