

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Soumis au respect de nombreuses dispositions légales en matière d'hygiène et de sécurité¹, l'employeur a ainsi la charge d'une obligation générale de sécurité envers ses salariés. Loin d'être une simple déclaration d'intention, **c'est bien une obligation de résultat qui incombe à l'employeur**. Ceci implique donc qu'il doit tout mettre en œuvre pour prévenir les accidents du travail ou les maladies professionnelles dont pourraient souffrir ses employés ; toute faute de sa part serait alors susceptible d'engager sa responsabilité. En pratique, l'employeur doit évaluer les risques pris par ses salariés sur leur poste de travail et prendre les mesures de prévention nécessaires, respecter les règles légales d'hygiène et de sécurité et les principes de la responsabilité.

1^{ère} obligation : Évaluer les risques dans l'entreprise

Toutes les entreprises doivent élaborer un document unique d'évaluation des risques reprenant les risques spécifiques à l'entreprise. C'est à l'employeur qu'il revient la charge d'identifier régulièrement (notamment en cas de réorganisation des conditions de travail) les risques pour chaque poste de travail. À cette fin, il rédige ce document ou confie cette mission à un salarié et/ou à un organisme extérieur. En tout état de cause, il peut également consulter le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)², les délégués du personnel, les salariés, le médecin du travail et l'inspection du travail pour l'aider dans sa rédaction.

Attention : le défaut de transcription ou de mise à jour des résultats de l'évaluation des risques est puni d'une amende prévue pour les contraventions de 5^{ème} classe, soit 1 500 euros au plus, montant porté à 3 000 euros en cas de récidive (article R.263-1-1 du Code du travail et article 131-12 et suivants du Code pénal).

Mis en place par un décret du 5 novembre 2001, le document unique d'évaluation des risques n'est soumis à aucun formalisme en particulier³. Le Code du travail (article L.236-4) indique seulement que l'opération d'évaluation des risques consiste, pour l'employeur, à établir un « inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ». Afin de réaliser cet inventaire, il faut, en premier lieu, identifier les dangers, c'est à dire repérer les sources potentielles de dommage pour la santé des travailleurs dans chaque unité de travail (poste, chantier par exemple). Dans un deuxième temps, il faudra se livrer à une analyse des risques, en observant quelles sont les conditions d'exposition des salariés à ces dangers. Enfin, l'employeur pourra faire des propositions d'actions préventives et de mise en œuvre tels que des engagements de formations destinées aux salariés, l'élaboration de nouvelles consignes de travail, la modernisation des équipements de travail ou l'aménagement des locaux.

Pour plus d'information sur les étapes de l'évaluation, consulter :

- la fiche technique : « Le document unique d'évaluation des risques » disponible à l'adresse suivante : <http://www.inforeg.ccip.fr/Le-document-unique-d-evaluation-des-risques-fiche-42-6104.html>

- le dossier de la gestion de la sécurité dans l'entreprise sur : <http://www.environnement.ccip.fr/sante-securite/securite/evaluation-des-risques.htm>

- l'Agence nationale (et ses antennes régionales) pour l'amélioration des conditions de travail et notamment son site www.anact.fr

- l'Institut National de Recherche et de sécurité : www.inrs.fr

¹ Les articles du Code du travail, du Code pénal et du Code de la Santé publique cités dans l'article sont disponibles sur le site www.legifrance.gouv.fr.

² Le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail ou CHSCT est un organisme de l'entreprise, composé de représentants du personnel, qui a pour rôle de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des salariés de l'entreprise. Sa constitution est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus.

³ Si le document unique d'évaluation des risques est écrit sur un support numérique et s'il comporte des informations nominatives, une déclaration préalable doit être effectuée auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL). Pour plus d'information consulter le site www.cnil.fr.

2^{ème} obligation : Respecter les règles légales d'hygiène et de sécurité

L'employeur est tenu de respecter les règles spécifiques d'hygiène et de sécurité édictées dans le Code du travail et dans le Code de la Santé publique. À ce titre, il doit assurer aux salariés par tous les moyens nécessaires la propreté et la salubrité des locaux de travail mais aussi garantir les conditions de travail et leur sécurité.

Quelques démarches simples à suivre en pratique :

- en application de l'article R232-1-6 du Code du travail : prévoir du matériel de secours (avis du médecin requis sur le choix du matériel) ;
- mettre à la disposition des salariés des équipements de travail adaptés au travail à réaliser. Ces équipements doivent être certifiés conformes aux normes européennes (L.233-5 dudit code) et être fournis avec une documentation explicative ;
- faire attention aux risques spécifiques rencontrés dans le cadre de l'exécution du travail : risque chimique, risque d'explosion, risque biologique.

Reprenons certaines obligations plus en détail :

Hygiène : L'employeur doit assurer la propreté :

- des vestiaires (en nombre suffisant, munis d'une serrure et situés dans un local spécial) ;
- des lavabos (eau potable, moyens de nettoyage et de séchage mis à disposition des salariés) ;
- des douches ;
- des cabinets d'aisance (un cabinet et un urinoir au moins pour 20 hommes et deux cabinets pour 20 femmes, installations séparées pour les hommes et les femmes et installations spécifiques pour les handicapés).

Si la configuration des locaux ne permet pas de telles installations, l'employeur doit demander une dispense à l'inspection du travail.

Restauration : il est interdit de laisser les salariés prendre leur repas sur le lieu de travail. Un lieu de repas doit être prévu dès lors que l'effectif de l'entreprise atteint au moins 25 salariés. Il doit comporter : un moyen de conservation des aliments, un moyen pour réchauffer les plats, un robinet d'eau potable froide et chaude. Il est interdit de consommer des boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré et l'hydromel non additionnés d'alcool.

Tabac : l'usage du tabac dans les lieux de travail est désormais limité. Une obligation de sécurité de résultat incombe à l'employeur vis-à-vis de ses salariés, en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme passif dans l'entreprise. Il a donc la responsabilité de mettre en œuvre l'interdiction de fumer dans l'entreprise et de la faire respecter. À cette fin, il peut mettre à disposition des emplacements réservés aux fumeurs (c'est une faculté et non une obligation) répondant aux critères posés par les articles R. 3511-2 à R. 3511-4 du Code de la santé publique. Ces critères visent à s'assurer que des non fumeurs ne puissent être exposés à la fumée de tabac. L'employeur devra s'assurer du bon entretien de ces installations et notamment de la ventilation⁴. Pour en savoir plus, consulter le site www.tabac.gouv.fr.

Bruit : le bruit doit être réduit au niveau le plus bas afin de ne pas perturber la santé des travailleurs. Les mesures sont reportées sur un document soumis pour avis au CHSCT (ou à défaut les délégués du personnel) et au médecin du travail.

Eclairage : l'éclairage doit être suffisant afin d'éviter la fatigue visuelle ainsi que les affections de la vue qui en résultent (articles R.232-7 à R. 232-7-10 du Code du travail). Sont concernés dans l'entreprise : les locaux affectés au travail et leurs dépendances, notamment les passages et escaliers, les espaces extérieurs où sont effectués des travaux permanents, les zones et voies de circulation extérieures empruntées de façon habituelle pendant les heures de travail. Les locaux de travail doivent autant que possible disposer d'une lumière naturelle suffisante. Le matériel d'éclairage doit pouvoir être entretenu aisément. Le chef d'établissement fixe les règles d'entretien périodique du matériel consignées dans un document qui est communiqué aux membres du CHSCT ou à défaut, aux délégués du personnel.

Température (article R.232-6 du Code du travail) : les locaux fermés affectés au travail doivent être chauffés pendant la saison froide. Le chauffage doit être assuré de telle façon qu'il maintienne une température convenable et ne donne lieu à aucune émanation nuisible pour la santé.

⁴ Une circulaire du ministère de l'Emploi du 24 novembre 2006 (J.O. du 5 décembre 2006) précise les modalités d'application du décret dans les entreprises.

Aération (article R.232-5 du Code du travail) : dans les locaux fermés où le personnel est appelé à travailler, l'air doit être renouvelé de façon à maintenir un état de pureté de l'atmosphère propre à préserver la santé des travailleurs. Il faut ainsi éviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations.

Informatique : l'aménagement des postes informatiques doit permettre notamment de limiter la fatigue visuelle et les rayonnements émis par les écrans⁵.

Intempéries : l'employeur doit assurer la protection contre les intempéries à ses salariés qui travaillent en extérieur (matériel adéquat, vêtements appropriés par exemple).

Incendie : afin de contrer les risques d'incendie et les risques liés au courant électrique, l'employeur peut orienter sa démarche vers l'organisation de secours et proposer des formations appropriées aux salariés. L'article R.232-12-17 du Code du travail oblige ainsi les chefs d'établissement à prendre les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu dans l'intérêt du sauvetage du personnel. Le premier secours est assuré par des extincteurs en nombre suffisant et maintenus en bon état de fonctionnement. Il y a au moins un extincteur portatif à eau pulvérisée de 6 litres au minimum pour 200 mètres carrés de plancher, avec un minimum d'un appareil par niveau. Lorsque les locaux présentent des risques d'incendie particuliers, notamment des risques électriques, ils doivent être dotés d'extincteurs dont le nombre et le type sont appropriés aux risques. Les établissements sont équipés, si cela est jugé nécessaire, de robinets d'incendie armés, de colonnes sèches, de colonnes humides, d'installations fixes d'extinction automatique d'incendie ou d'installations de détection automatique d'incendie. Tous les dispositifs non automatiques doivent être d'accès et de manipulation faciles. Dans tous les cas où la nécessité l'impose, une quantité de sable ou de terre meuble proportionnée à l'importance de l'établissement, à la disposition des locaux et à la nature des travaux exécutés est conservée à proximité des emplacements de travail, avec un moyen de projection, pour servir à éteindre un commencement d'incendie. Toutes ces installations doivent faire l'objet d'une signalisation durable, apposée aux endroits appropriés.

Attention : le Code du travail prévoit des dispositions particulières aux femmes et aux jeunes de moins de 18 ans comme des travaux interdits (articles R.234-9, R.234-10, L. 234-2, L.234-3 et R.234-11), la protection des femmes enceintes (article L.125-25-1-2). De plus des aménagements de poste sont possibles afin de faciliter l'accès aux lieux de travail aux salariés handicapés (voir <http://www.agefiph.fr>).

3^{ème} obligation : Respecter les principes de la responsabilité

En cas d'infraction à la législation, on recherchera la personne physique responsable. La responsabilité civile et pénale de l'employeur, et/ou celle de son délégataire, si une délégation de pouvoir a été mise en œuvre dans l'entreprise, peut être alors engagée.

À noter : un cumul d'infractions est possible sur les fondements du Code du travail et du Code pénal. De plus la responsabilité de la personne morale (c'est-à-dire de la société) peut aussi être recherchée en cas d'homicide (article 221-7 du Code pénal), de blessures (222-21), d'atteintes corporelles sans incapacité (R.625-5) et de mise en danger (223-2).

⁵ Pour connaître les règles d'ergonomie, voir la circulaire DRT du 4 novembre 1991.