

LE CADRE JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL

LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Les principes de prévention (Code du Travail, article L.4121-2) :

1. Éviter les risques.
2. Évaluer les risques qui ne peuvent être évités.
3. Combattre les risques à la source.
4. Adapter le travail à l'homme.
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique.
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins.
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent : la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales, l'influence des facteurs ambiants.
8. Prendre des mesures de protection collective et leur donner la priorité sur les mesures de protection individuelle.
9. Donner des instructions appropriées aux salariés.

La prévention des risques professionnels commence donc par une démarche d'évaluation des risques. Celle-ci s'appuie sur des outils (veille, analyse des accidents du travail, entretiens, questionnaires, observations et analyse de situations de travail, etc.).

L'employeur a une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de chaque salarié. Sa responsabilité juridique est engagée, y compris au pénal (faute inexcusable). Le Code du Travail définit pour l'employeur, en matière de prévention des risques professionnels, une obligation de faire, c'est-à-dire de mettre en œuvre, concrètement, des démarches actives de prévention, dans le cadre des principes ci-dessus.

LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

Les représentants des salariés, qu'il s'agisse du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel (qui ont en charge les missions dévolues au CHSCT lorsque celui-ci n'existe pas), ont la responsabilité de **contribuer à la protection physique et mentale et à la sécurité des salariés**, de procéder à l'analyse des risques professionnels, et sont consultés sur un certain nombre de points concernant les conditions de travail.

Au-delà, ils peuvent jouer **un rôle très important**, complémentaire de celui de l'employeur :

- ▶ remontée d'informations sur des situations de tension, sur des plaintes de salariés,
- ▶ information des salariés,
- ▶ contact avec les salariés durant des arrêts de travail pour les informer sur les possibilités de démarches, notamment auprès du médecin du travail,
- ▶ contact avec les salariés victimes d'accidents du travail pour comprendre les conditions de leur survenue...

L'implication active des représentants des salariés à la démarche est donc une condition indispensable à sa réussite.

L'APPUI DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Le médecin du travail a une **mission de surveillance de l'état de santé des salariés**, notamment au travers des visites médicales. Il est l'un des premiers à pouvoir identifier les premières atteintes à la santé chez les salariés, à pouvoir les conseiller, mais aussi les accompagner dans leurs démarches.

Il a par ailleurs un rôle de **conseiller de l'employeur et des représentants des salariés** en matière d'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise, d'adaptation des postes, techniques et rythmes de travail à la physiologie du corps humain et de protection des salariés contre les nuisances. Pour rappel, le médecin du travail peut participer aux réunions du CHSCT.

Les médecins du travail sont des spécialistes des pathologies professionnelles. Ils ont un rôle de prévention primaire en surveillant les conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et l'état de santé des salariés (article L.4622-3 du Code du Travail), au travers des visites médicales annuelles ou biennuelles auxquelles sont assujettis tous les salariés.

Malgré le secret professionnel qui impose des limites strictes à ses possibilités d'intervention nominatives, le médecin du travail a des outils pour remplir sa mission d'alerte auprès de l'employeur et des représentants des salariés :

- ▶ remettre la **fiche d'entreprise** à l'employeur et au CHSCT (ou aux délégués du personnel),
- ▶ rédiger le **bilan de santé global de l'entreprise** pouvant faire état du turn-over, de l'absentéisme, de la consommation médicamenteuse, des conduites addictives, du mal-être exprimé, de l'intensification du travail, de l'autonomie, des douleurs et pathologies physiques, etc.,
- ▶ rendre son **rapport annuel**, transmis au CE, au CHSCT et/ou aux délégués du personnel, rendant compte des évolutions des situations de santé des salariés : pathologies physiques, risques de TMS, pathologies somatiques et psychiques, augmentation des consommations de psychotropes, d'alcool, de tabac ou autres drogues...

LA DÉSIGNATION D'UN « RÉFÉRENT » EN SANTÉ AU TRAVAIL

L'article L.4644-1 du Code du Travail prévoit que : « *L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise.* » A défaut, et s'ils existent avec l'accord du CHSCT ou des délégués du personnel, l'employeur peut faire appel aux « IPRP » (intervenants en prévention des risques professionnels) du service de santé au travail (médecine du travail).

Ce nouveau « référent santé au travail » peut être **un point d'appui pour mener une démarche de prévention en interne**. Il peut bénéficier des formations proposées aux membres de CHSCT (dispensées gratuitement par les Carsat et la Cramif). Il peut s'appuyer sur le service de santé au travail.

LES CARSAT, LA CRAMIF, LES CGSS ET L'INRS

Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), et la Cramif en Ile-de-France, sont des organismes du régime général sécurité sociale de France métropolitaine.

Les Carsat ont entre autres pour mission :

- ▶ d'intervenir dans le domaine des risques professionnels, en développant et en coordonnant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et en concourant à l'application des règles de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles et à la fixation des tarifs,
- ▶ d'assurer un service social à destination des assurés sociaux de leur circonscription.

Elles peuvent donc être vos interlocuteurs en matière de prévention, et jouer un rôle de conseil, d'appui financier éventuel, de suivi des salariés ayant des difficultés de santé, etc.

Dans les DOM, ce rôle est pris en charge par les CGSS (caisses générales de sécurité sociale).

Pour plus d'informations :

www.ameli.fr/employeurs/index.php

Les Carsat proposent des « aides financières simplifiées », pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il s'agit d'aides financières, attribuées en fonction de priorités définies au niveau de chaque région. Plafonnées à 25 000 €, ces aides peuvent concerner des investissements d'équipement, de formation, ou des études. D'autres aides peuvent être apportées par les Carsat, en fonction de critères régionaux.

Les Carsat et les CPAM disposent également de services sociaux qui peuvent intervenir pour éviter la désinsertion professionnelle de salariés en arrêt maladie de longue durée, ou victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Des dispositifs permettent notamment l'accès à des formations ou à des VAE (éventuellement pendant l'arrêt de travail), et à des accompagnements de reclassements internes (contrat de rééducation professionnelle).

L'**INRS** est une ressource en termes d'information et de documentation sur les risques professionnels et leur prévention :

www.inrs.fr

