Hygiène, sécurité, conditions de travail

Contraintes juridiques et normatives

Anne QUENTIER

Avocat au barreau de Paris

Intervient en droit social

www.cabinetquentier.com

INHESJ

Introduction historique

La protection de la santé et de la sécurité au travail

➔ construction du droit social

- **La première phase** : XIXe siècle (révolution industielle)
- **Deuxième phase à partir de 1945** (nouveaux concepts et les règlementations “techniques” se développent)
- **La troisième phase à partir des années 1970** (nouveaux concepts : **« conditions de travail » et « prévention des risques »**)
- **Quatrième phase** depuis les années 1980 (construction communautaire, l’Europe désormais à l’origine de l’essentiel de l’actualisation des normes françaises et modernisation système en matière de santé et de sécurité au travail)

Plan

Comment s'articulent les obligations liées à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail au sein des entreprises entre les différents acteurs ?

1. Les rôles des acteurs de premier plan
Comité d'**E**ntreprise (CE) / **D**élégué du **P**ersonnel (DP) / **C**omité d'**H**ygiène, de **S**écurité et des **C**onditions de **T**ravail (CHSCT) / **I**nspection du **T**ravail (IT)

2. Les dispositions légales (code du travail, code de la sécurité sociale, circulaires ministérielles, …)

3. Les mesures d'hygiène et de sécurité du Règlement Intérieur

4. Les recommandations de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)

1. Les rôles des acteurs de premier plan

Comité d'Entreprise (CE) / Délégué du Personnel (DP) / Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) / Inspection du Travail (IT)

1.1 L'employeur

1.2 Le salarié

1.3 Le Comité d'Entreprise (CE)

- Si au moins **50 salariés, l'entreprise doit mettre en place un CE**
- A des attributions économiques mais aussi sociales et culturelles
- Pour mener à bien ses missions ➔ dispose de moyens financiers versés par l'employeur.
- **Le CE assure l'expression collective des salariés.**

1.3 Le Comité d'Entreprise (CE)

1.3.1 Composition

- **l'employeur** (qui le préside le CE)
- une **délégation du personnel**
- le(s) **délégué(s) syndical(aux)**
- le **représentant(s) syndical(aux)**

1.3.2 Compétence générale

- **conditions de travail, emploi et de formation professionnelle**
- **conditions de vie dans l'entreprise**
- conditions dans lesquelles les salariés bénéficient de garanties collectives de protection sociale complémentaires.

1.3 Le Comité d'Entreprise (CE)

1.3.3 Autres compétences

- **doit être informé et consulté** sur l'organisation et la marche générale de l'entreprise ; il peut s'agir de consultations annuelles avec 3 grands rendez-vous annuels (stratégie de l'entreprise et gestion prévisionnelle des emplois / situation économique et financière / politique sociale et conditions de travail et emplois) ou de consultations ponctuelles et spécifiques.

- assure, organise et développe, en faveur des salariés de l'entreprise, des retraités, préretraités et de leur famille et des stagiaires des activités sociales et culturelles.

Salarié

CE
Comité d'Entreprise

Employeur

1.4 Le Délégué du Personnel (DP)

- Dans toute entreprise d'au moins 11 salariés, les salariés doivent élire des délégués du personnel.

- **Leur nombre varie en fonction de l'effectif de l'entreprise.**

- Le délégué est notamment chargé de **représenter les salariés et leurs réclamations** auprès de l'employeur et dispose pour cela de moyens spécifiques.

1.4 Le Délégué du Personnel (DP)

1.4.1 Missions générales

- **réclamations individuelles ou collectives**
- **saisir l'inspection du travail** de toute plainte d'un salarié sur l'application du droit du travail
- communiquer aux autres instances représentatives du personnel les observations des salariés sur les questions de leurs compétences
- **saisir l'employeur en cas d'atteinte injustifiée aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles**

Le DP a des attributions particulières en l'absence de CE ou en absence du CHSCT

DP
Délégué du Personnel

Salarié

CE
Comité d'Entreprise

Employeur

1.5 Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

- établissements occupant **au moins 50 salariés**, le CHSCT contribue à la **protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.**

- composé notamment d'une délégation du personnel, le CHSCT dispose d'un certain nombre de **moyens** pour mener à bien sa mission (information, recours à un expert…) et les représentants du personnel, d'un **crédit d'heures et d'une protection contre le licenciement.**

- **en l'absence de CHSCT ➔ délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.**

1.5 Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

1.5.1 Composition du CHSCT

- Le chef d'établissement ou son représentant (Président),
- Des personnes qualifiées dont le ou les médecins du travail,
- Eventuellement, des représentants de syndicats désignés en fonction d'accords collectifs ou d'usages,
- Une délégation du personnel.

Tout salarié de l'établissement peut être membre du CHSCT

1.5 Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

1.5.2 Missions du CHSCT

a) Mission principale : des actions de prévention

- **analyse** des risques professionnels
- **inspections** périodiques des lieux de travail
- **donne son avis sur les documents** se rattachant à sa mission (règlement intérieur)
- propose des actions de prévention en matière de **harcèlement sexuel et moral**
- **procède à des enquêtes** en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

1.5 Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

b) Des attributions spécifiques : sa consultation / son avis

- doit être consulté avant toute **décision modifiant les conditions de travail** *(modification d'outillage, changement de produit ou d'organisation du travail, modification des cadences et des normes de productivité)*

- doit être consulté (et doit donc donner un avis) **au moins une fois par an sur les bilans et programmes annuels** *(rapport écrit sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions et actions menées au cours de l'année écoulée & programme de prévention détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir)*

1.5 Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

- **ATTENTION :** A compter du 1er janvier 2015, le rapport et le programme de prévention doivent **aborder le thème de la pénibilité au travail.**

- **ATTENTION :** le PV de la réunion du CHSCT consacré à l'examen du rapport et du programme annuel doit être **joint par l'employeur à toute demande d'obtention de marchés publics, de participations publiques, de subventions, de prime de toute nature ou d'avantages sociaux ou fiscaux.**

1.5 Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

1.5.3 Liste non exhaustive des principaux domaines de consultation du CHSCT

c.f. document annexe

1.5.4 Inspection

Le comité **procède à des inspections régulières (au moins quatre fois par an)**, afin de s'assurer du respect des prescriptions en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (application des consignes, contrôle de machines devant faire l'objet de vérifications).

1.5 Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

1.5.5 Attributions spécifiques du CHSCT en cas de danger

a) En cas de danger concrétisé : L'enquête

réalise des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel (article L.4612-5 du code du travail).

b) En cas de danger grave mais non imminent : L'expert

peut faire appel à un expert lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident ou une maladie est constaté dans l'établissement (article L.4614-12 du code du travail).

1.5 Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

c) En cas de danger grave et imminent : Le droit d'alerte

Trois conditions cumulatives :

- Intervention d'un représentant du personnel
- Constat de la cause de danger grave et imminent
- Un risque susceptible de se réaliser brusquement et dans un délai rapproché

Le signalement de la cause à l'employeur a un double effet :

- déclenchement de la procédure de l'article L.4132-2 du code du travail *(l'obligation pour l'employeur de procéder à une enquête)*

- mise en jeu de la responsabilité civile et pénale de l'employeur en cas d'accident.

1.5 Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

1.5.6 Moyens du CHSCT

- Le CHSCT ne dispose **pas d'un budget de fonctionnement** propre mais le **chef d'établissement est tenu de lui fournir les moyens nécessaires** *(préparation, organisation des réunions et des déplacements imposés par les enquêtes ou inspections)*

- **L'employeur doit fournir au CHSCT les informations nécessaires à l'exercice de ses missions.**

- **Le CHSCT peut recourir à un expert** *(si projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail, si projet de restructuration et de compression des effectifs, si risque grave constaté dans l'établissement)*

1.5 Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

1.5.7 Statut et protection des membres du CHSCT

- désignés pour une **durée de deux ans**
- l'employeur doit laisser à chaque membre du CHSCT pour l'exercice de ses fonctions un crédit d'heures minimum mensuel
- **Les représentants du personnel du CHSCT bénéficient de la garantie assurée aux membres du comité d'entreprise.**
- **ATTENTION : Toute entrave ou atteinte volontaire portée à la désignation ou à la constitution du CHSCT peut être qualifiée de délit d'entrave, délit pénal sanctionné par une peine d'emprisonnement (1 an) et/ou d'une amende (7.500€). L'atteinte au fonctionnement du CHSCT est, quant à elle, punie d'une amende (7.500€).**

DP
Délégué du Personnel

Salarié

CE
Comité d'Entreprise

Employeur

CHSCT

1.6 La médecine du travail

- La médecine du travail doit permettre d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

- Le médecin du travail est amené à **surveiller régulièrement la santé des salariés**.

- Au vu du résultat de ses visites, **il peut proposer différentes mesures à l'employeur.**

1.6 La médecine du travail

1.6.1 Missions du médecin du travail

Rôle exclusivement préventif

- **conduire les actions de santé au travail**
- **conseiller l'employeur, les travailleurs et les représentants du personnel** afin :
  - éviter ou de diminuer les risques,
  - améliorer les conditions de travail,
  - prévenir la consommation d'alcool / drogue sur le lieu de travail,
  - prévenir le harcèlement moral ou sexuel,
  - prévenir / réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle
- **surveiller l'état de santé des travailleurs en fonction de leur âge, des risques concernant leur sécurité, leur santé et la pénibilité au travail.**

1.6 La médecine du travail

1.6.2 Propositions du médecin à la suite des visites

- À la suite des visites, le médecin du travail constate que le salarié est : **soit apte, soit partiellement ou totalement inapte à son poste de travail.**

- S'il le juge nécessaire, il **peut proposer à l'employeur des mesures individuelles** telles qu'une mutation ou une transformation de poste.

DP
Délégué du Personnel

Salarié

CE
Comité d'Entreprise

Employeur

CHSCT

Médecine
du travail

1.7 Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)

Créées en 2010, les Direccte regroupent des services administratifs *(commerce extérieur, tourisme, commerce et artisanat, intelligence économique, industrie, travail et emploi, concurrence et consommation)*

1.7.1 Trois pôles

- **Le pôle T (travail), anime l'activité de l'inspection du travail**
- Le pôle 3E (Entreprises, Emploi, Economie), impulse la politique emploi et développement économique
- Le pôle C (Consommation), pilote les questions de concurrence et l'animation dans les Directions départementales concernées des sujets liés à la consommation (protection des populations).

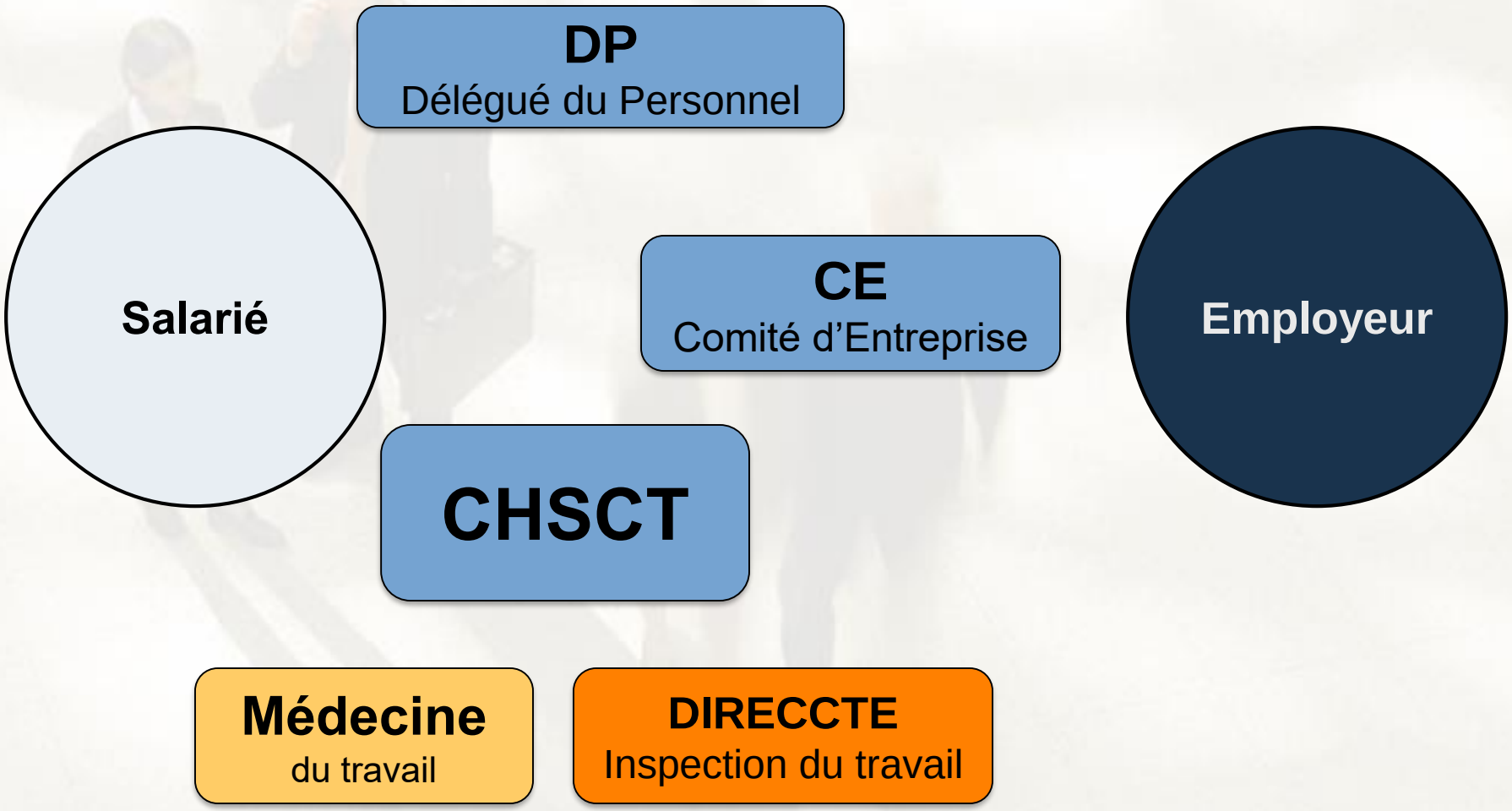
1.7 Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)

1.7.2 Compétences de contrôle

- **A travers le contrôle de l'application des règles en droit du travail, au moyen des services d'Inspection du Travail (IT), la Direccte veille au respect des dispositions du code du travail.**
- Dans le domaine de la concurrence elle fait en sorte que la loyauté des marchés soit respectée.

1.7.3 Compétences d'animation

- développement économique local (tourisme par exemple), soutien aux filières, support aux pôles de compétitivité, animation des acteurs du service public de l'emploi (pôle emploi, missions locales, maisons de l'emploi), coopération avec les collectivités territoriales pour la formation l'apprentissage, l'orientation, etc …


DP
Délégué du Personnel
Salarié
CE
Comité d'Entreprise
Employeur
CHSCT
Médecine
du travail
DIRECCTE
Inspection du travail

1.8 La Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT)

- Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail ➔ organismes du régime général sécurité sociale de France métropolitaine *(compétence régionale)*.

- **rôle important** dans la prévention des risques professionnels.

- **l'employeur doit en outre observer les règles de prévention éditées par la Carsat.**

1.8 La Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT)

1.8.1 Missions

- enregistre et contrôle les données nécessaires à la détermination des droits à la retraite, liquident, servent les pensions
- informent et conseillent les assurés et leurs employeurs sur la législation de l'assurance vieillesse
- **intervient 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 ;
- met en œuvre les programmes d'action sanitaire et sociale ;
- assure un service social

1.8 La Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT)

- **La Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) peut provoquer, par arrêté ministériel, l'extension à l'ensemble du territoire des mesures édictées par une Carsat.**

- Peut faire procéder à des enquêtes auxquelles les entreprises ne sauraient s'opposer sous peine des sanctions.

- Peut sous conditions, accorder des avances ou des subventions aux entreprises de moins de 200 salariés participant à des programmes de prévention.
- Peut accorder des ristournes sur cotisation en cas de politique de prévention efficace.

Institutions
CARSAT, CNAM, …

DP
Délégué du Personnel

Salarié

CE
Comité d'Entreprise

Employeur

CHSCT

Médecine
du travail

DIRECCTE
Inspection du travail

2. Les dispositions légales

2.1 Champ d'application

2.1.1 Employeurs visés

- **tous les employeurs de droit privé sont tenus de respecter les règles d'hygiène et de sécurité prescrites par le Code du travail.**
- établissements publics administratifs employant du personnel dans les conditions du droit privé + établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux.
- ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel
- applications particulières pour agriculture / entreprises d'armement maritime / les mines et carrières et leurs dépendances.

2.1 Champ d'application

2.1.2 Personnel concerné

- Les règles d'hygiène et de sécurité **bénéficient à l'ensemble du personnel, quelle que soit la nature du contrat de travail**, y compris aux intérimaires.

- Ces règles **peuvent être aménagées pour tenir compte de certaines particularités** (pour les jeunes travailleurs, les femmes enceintes, les seniors, etc...)

2.2 La prévention

2.2.1 Obligations de l'employeur

- L'employeur **doit prendre toutes mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.**

- L'employeur est tenu à une **obligation de résultat** qui lui interdit d'adopter toute mesure susceptible de compromettre la santé et la sécurité des salariés et qui le rend responsable de tout dommage subi par les intéressés.

2.2 La prévention

2.2.2 Information du personnel

- l'employeur doit **informer**, lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire, **les salariés des risques encourus pour leur santé et leur sécurité** et des mesures prises pour y remédier.

- l'employeur doit **informer** les travailleurs sur les **risques pour la santé publique ou l'environnement** des produits ou procédés de fabrication utilisés et les mesures prises pour y remédier.

- l'information se déroule pendant l'horaire de travail et le temps consacré est **considéré comme temps de travail**.

2.2 La prévention

2.2.3 Evaluation des risques

- L'employeur doit **évaluer les risques inhérents à son entreprise** dans chaque unité de travail, en tenant compte de l'impact différencié de l'exposition à ceux-ci en fonction du sexe.

- **Les résultats de l'évaluation doivent être répertoriés dans un document unique** *(mis à jour au moins une fois par an)*

si absence ➔ amende 5e classe dommages-intérêts aux salariés (Cass. soc. 8-7-2014).

- Le document doit être porté à la connaissance des salariés, du CHSCT, des DP, du médecin du travail, des inspecteurs du travail, des inspecteurs de la radioprotection (en cas de risque lié aux rayonnements ionisants), des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, de l'OPPBTP

2.2 La prévention

2.2.4 Formation du personnel

L'employeur est tenu d'organiser une formation à la sécurité au bénéfice des salariés :

- nouvellement embauchés ;
- changeant de poste de travail ou de technique ;
- temporaires *(sauf s'ils sont qualifiés et affectés à l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité)* ;
- et, sur demande du médecin du travail, de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail.

2.2 La prévention

- La formation doit inclure un enseignement sur :

- **les risques liés à la circulation dans l'entreprise :** conditions de circulation des véhicules et engins, d'accès aux lieux de travail sans danger, d'évacuation en cas de sinistre, notamment ;
- **les risques liés à l'exécution de leur travail :** comportements et gestes à adopter, fonctionnement des dispositifs de protection et de secours, explications des modes opératoires retenus lorsqu'ils ont une incidence sur la sécurité notamment ;
- **la conduite à tenir en cas d'accident ou d'intoxication sur le lieu de travail** (ion doit avoir lieu dans le mois suivant l'affectation du salarié à son emploi).

2.3 Les conditions de travail

2.3.1 Risques psycho-sociaux

- **Un accord national interprofessionnel** du 2-7-2008 étendu (Arrêté du 23-4-2009 : JO p. 7632), applicable dans le commerce, l'industrie, les services et l'artisanat, **indique les moyens d'identifier un état de stress et prévoit l'obligation pour l'employeur de prendre des mesures de protection.**

- **Exemple d'état de stress** : augmentation de l'absentéisme, conflits, accidents du travail fréquents, augmentation des visites au service médical …

2.3 Les conditions de travail

2.3.2 Manutention de charges

- **La manutention manuelle de charges comportant pour le salarié des risques, notamment dorso-lombaires, doit être évitée.**
  Si elle ne peut l'être ➔ moyens pour limiter l'effort physique (aides mécaniques ou, à défaut, accessoires de préhension).

2.3.3 Les locaux

Hygiène des locaux : tenus dans un état de propreté, présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel et sans encombrement.

Ambiance des locaux : normes particulières régissent l'éclairage, l'aération, la ventilation et l'atténuation du bruit ***c.f. tableau annexe***

Confort des locaux : ***c.f. tableau annexe***

2.4 La pénibilité (nouvelles dispositions)

- Dans le cadre de la prévention de la pénibilité, **l'employeur doit évaluer pour chaque salarié l'exposition à des facteurs de risques** susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé :

- **contraintes physiques marquées** *(manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques)*

- **environnement physique agressif** *(agents chimiques dangereux, milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit)*

- **certains rythmes de travail** *(travail de nuit, répétitif, en équipes successives alternantes)*

2.4 La pénibilité (nouvelles dispositions)

- A compter du 1-1-2015, tout salarié exposé à un ou plusieurs risques bénéficie jusqu'à sa retraite **d'un compte de prévention de la pénibilité, alimenté en points créé automatiquement par la déclaration sociale nominative (DSN, DADS ou DTS).**

- Depuis le 1er juillet 2016, pour les salariés exposés, au-delà de certains seuils **aux 6 facteurs de : manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes et bruit.**

- **Si l'un des salariés est exposé à l'un ou plusieurs facteurs de risques, une cotisation spécifique est due par l'employeur.**

2.5 Mesures générales de sécurité

2.5.1 Premiers secours

- sur les lieux de travail ➔ **matériel de premiers secours, adapté à la nature des risques,** facilement accessible (C. trav. art. R 4224-14) et faisant l'objet d'une signalisation particulière (C. trav. art. R 4224-23).

2.5.2 Lieux de travail

- Les lieux de travail et les lieux accessibles ➔ **aménagés pour garantir la sécurité des salariés.**
- **Nombreuses prescriptions sont à respecter** *(portes et portails, la circulation des piétons et véhicules, évacuation des postes en cas de danger, sont à respecter, circulaire DRT 7 du 14-4-1995).*

2.5 Mesures générales de sécurité

2.5.3 Equipements de travail et de protection

- **équipements de travail** (machines, appareils, outils...) **adaptés et les équipements de protection appropriés aux risques.**

2.5.4 Risque incendie ou électrocution

- Des mesures doivent être prises pour la **prévention des incendies, l'organisation des secours et la formation du personnel au risque incendie** (dispositions particulières pour immeubles de grande).

- **normes précises concernant l'aménagement des issues** (portes, couloirs), **dégagements** (portes, couloirs, circulations, escaliers, rampes), **signalisation, les installations de chauffage, …**
- **extincteurs en nombre suffisant**
- **les installations électriques doivent être vérifiées**

2.6 Mesures de sécurité spécifiques

c.f. tableau annexe

2.7 Procédures d'urgence

Si **danger grave et imminent** des mesures doivent être prises, par les salariés confrontés à ce danger ou par le CHSCT ou par l'employeur.

2.7.1 Obligations de l'employeur

- doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité.

2.7.2 Droit d'alerte et de retrait des salariés

- Le salarié doit signaler immédiatement à l'employeur 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 toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

2.7 Procédures d'urgence

2.7.3 Danger pour la santé publique ou l'environnement

- le salarié qui estime que les **produits ou procédés de fabrication utilisés par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement doit en alerter l'employeur**
- si le CHSCT constate un risque ➔ doit alerter immédiatement l'employeur dans les mêmes conditions et examiner avec lui la situation.

- **L'employeur doit y donner suite dans le délai d'un mois.**

Institutions
CARSAT, CNAM, …

DP
Délégué du Personnel

Salarié

CE
Comité d'Entreprise

Employeur

CHSCT

Médecine
du travail

DIRECCTE
Inspection du travail

Juridiction

cadre légal, lois, décrets, circulaires, …

Cabinet Quentier

3. Les mesures d'hygiène et de sécurité du Règlement Intérieur (RI)

- **Obligatoirement établi dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 20 salariés,** le règlement intérieur fixe des règles dans deux domaines :

- **l'hygiène et la sécurité**
- **la discipline**

3.1 Etablissement du règlement intérieur

- rédiger le projet de règlement ;

- soumettre le projet au comité d'entreprise (ou s'il n'y en a pas, aux délégués du personnel) **et, pour les matières relevant de sa compétence, au CHSCT** ;

- déposer le document en deux exemplaires au secrétariat-greffe des prud'hommes et **l'afficher** sur les lieux de travail dans un endroit accessible ;

- communiquer le texte à l'inspecteur du travail.

3.2 Les clauses obligatoires

- **les règles générales et permanentes relatives à la discipline** *(conditions de circulation dans ou en dehors de l'établissement, respect de l'horaire de travail…)* **et la nature et l'échelle des sanctions** *(avertissement, mise à pied, …)*

- les mesures d'application de la réglementation **en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 du code du travail**

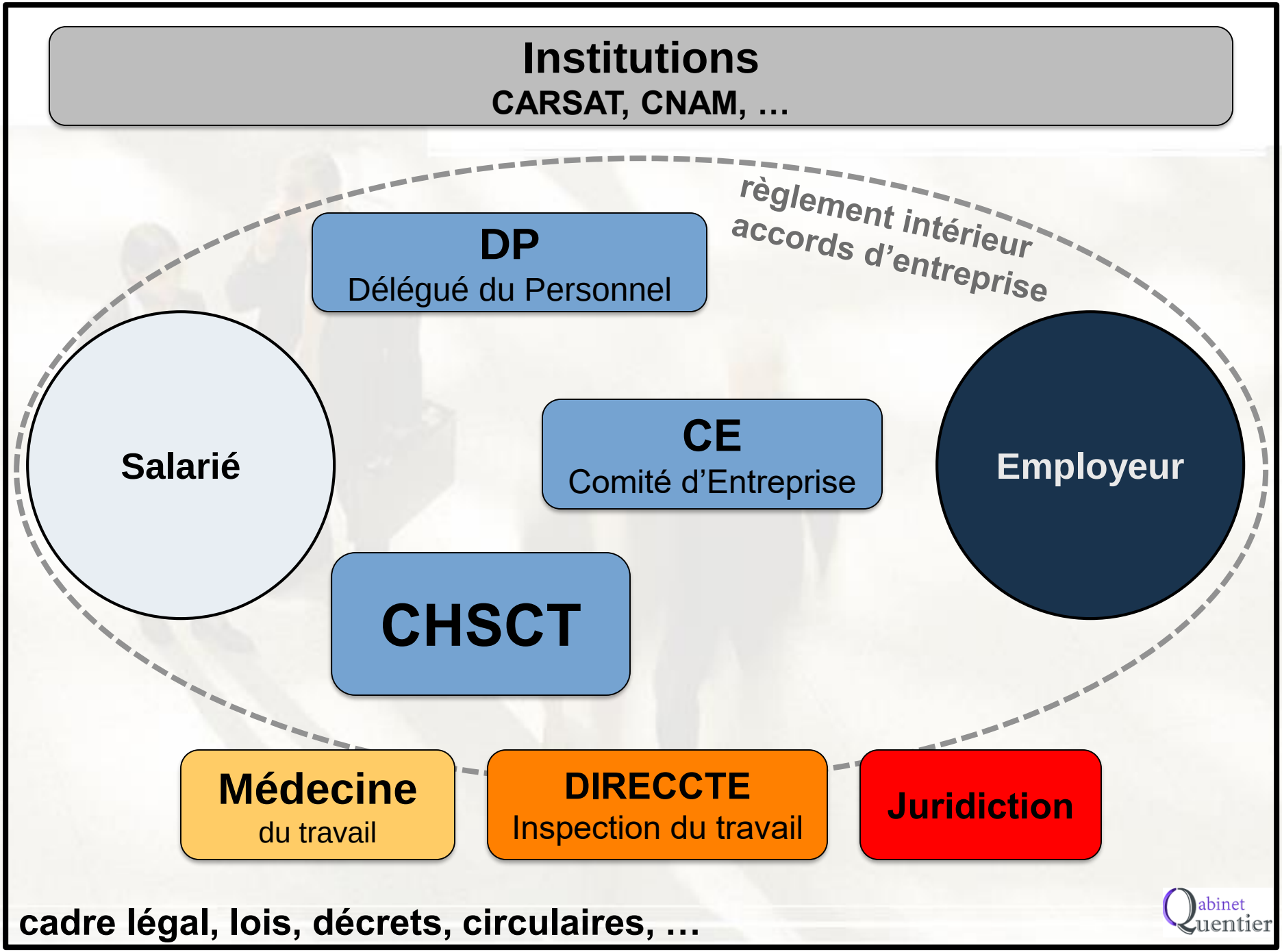
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, **au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises.**

3.3 Les clauses interdites

- Contenu du règlement intérieur ➔ **ne peut restreindre les droits des personnes ou les libertés individuelles et collectives** au-delà de ce qui est justifié par la nature du travail à accomplir et proportionné au but recherché.

- **Exemple de clauses interdites**

- *interdire les conversations personnelles*
- *imposer tenue de travail alors que l'intérêt de l'entreprise ne le justifie pas*
- *prévoir des fouilles systématiques des armoires individuelles*
- *dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs moeurs, de leur orientation ou identité sexuelle, …*
- *etc…*


Institutions
CARSAT, CNAM, …
règlement intérieur
accords d'entreprise
DP
Délégué du Personnel
Salarié
CE
Comité d'Entreprise
Employeur
CHSCT
Médecine
du travail
DIRECCTE
Inspection du travail
Juridiction
cadre légal, lois, décrets, circulaires, …

4. Les recommandations de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)

- Association loi de 1901, créée en 1947 sous l'égide de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS).
- **C'est une association à but non lucratif.**

4.1 Ses missions

- Contribuer à la **prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles** :

- **identifier les risques professionnels ;**
- **analyser leurs conséquences sur la santé des hommes ;**
- **concevoir et promouvoir des solutions de prévention auprès de tous les acteurs de prévention : chefs d'entreprise, salariés, CHSCT, services de santé au travail…**

4.2 Un acteur impartial et indépendant

Géré par un **Conseil d'administration paritaire**

➔ composé à part égale d'un collège représentant les employeurs et d'un collège représentant les salariés, présidé alternativement par un représentant d'un de ces collèges

4.3 Une position centrale dans le dispositif de prévention en France

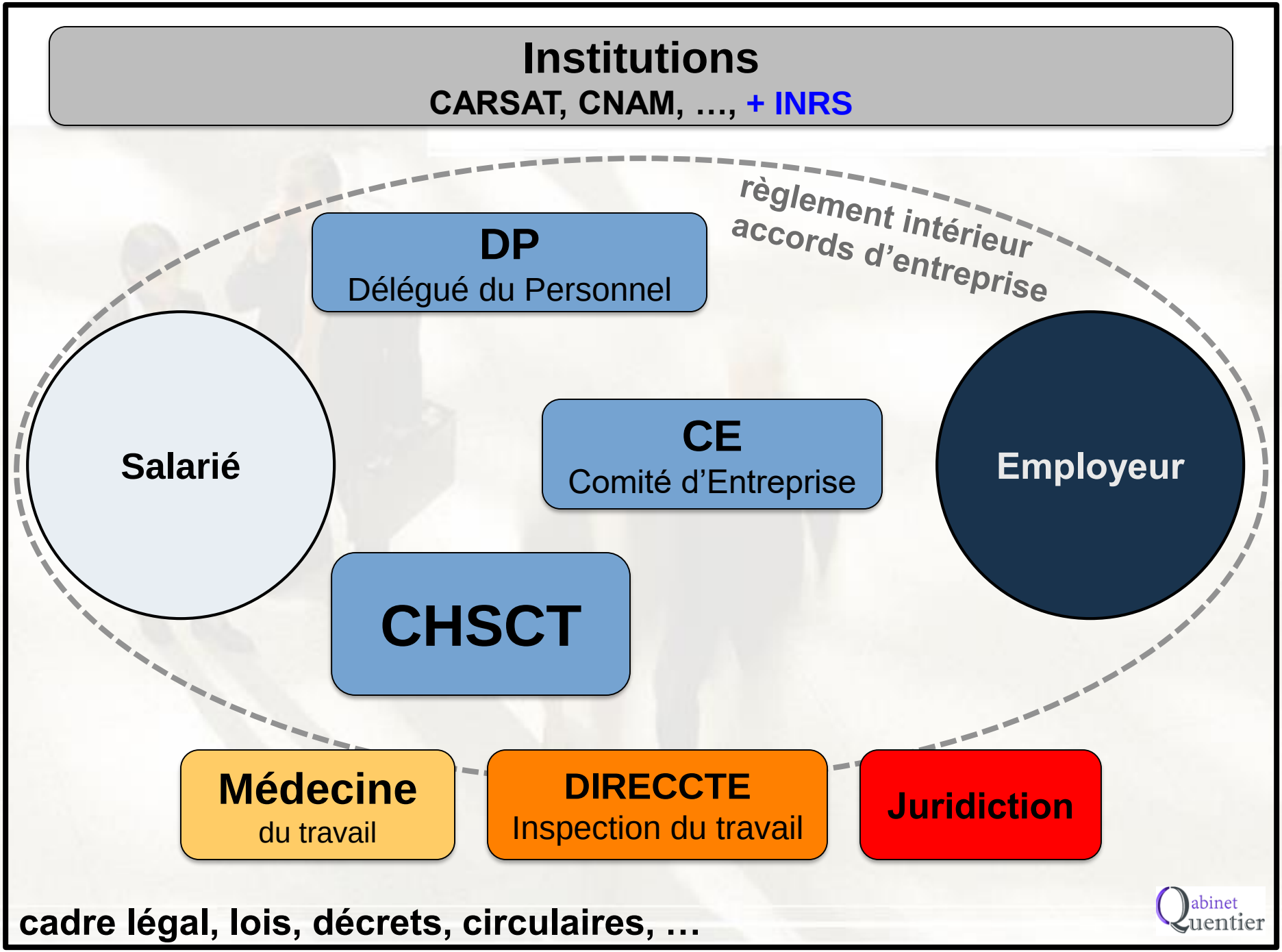
➔ apporte son concours à la **CNAMTS**, aux **CARSAT**, aux Caisses générales de sécurité sociale (**CGSS**) et à tout organisme de prévention des risques professionnels aux services de l'État

Les actions engagées par les acteurs de la prévention s'intègrent dans le Plan santé travail du gouvernement *(priorités stratégiques définies avec le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), et dresse les grandes lignes de la politique de prévention des risques professionnels en France).*

4.4 Au cœur d'un dispositif européen

- **L'INRS fait partie du réseau européen PEROSH** (Partenariat pour la recherche européenne en sécurité et santé au travail) visant à **renforcer et coordonner les activités de recherche-développement en santé et sécurité au travail.**

- Ce partenariat pour la recherche européenne en santé et sécurité au travail **regroupe 12 instituts homologues**.
  Parmi ses objectifs : développer des projets de recherche conjoints et améliorer la prise en compte de l'hygiène et de la sécurité au travail dans les programmes et politiques européennes.


Institutions
CARSAT, CNAM, …, + INRS
règlement intérieur
accords d'entreprise
DP
Délégué du Personnel
Salarié
CE
Comité d'Entreprise
Employeur
CHSCT
Médecine
du travail
DIRECCTE
Inspection du travail
Juridiction
cadre légal, lois, décrets, circulaires, …

5. Conclusion

Les conditions de travail se construisent sur le terrain et au quotidien dans chaque entreprise.

L'employeur, garant de l'organisation de l'entreprise et des risques qu'elle peut créer, est aussi **responsable des bonnes conditions de travail, de santé, d'hygiène et de sécurité des salariés.**

Plusieurs autres acteurs jouent un rôle important (les instances représentatives du personnel, les services de santé au travail et les salariés contribuent aussi par leur expérience à l'amélioration des conditions de travail).

L'ensemble des interactions entres ces acteurs évoluent dans un cadre législatif précis.

Bien évidemment, **ce cadre législatif entourant et régissant les conditions de travail ne doit pas être considéré comme uniquement une adjonction de contraintes mais comme un élément nécessaire à la bonne réalisation du travail.**