

Avec ce cahier central, nous abordons les fondamentaux législatifs et réglementaires de la Santé au Travail, tels que définis par le Code du travail et donc, applicables aux entreprises privées. Il s'agit d'une synthèse qui ne se substitue pas à la lecture des textes originaux.

L'ACTU

Faire de la déclaration des risques professionnels, la clé d'entrée de la démarche de prévention en entreprise

Assurer la santé et la sécurité des salariés

Parmi ses différentes obligations légales, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (Art. L.41211 du Code du travail).

Cela passe notamment par :

- Des actions de prévention des risques professionnels,
- Des actions d'information et de formation,
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur doit veiller à toujours adapter ces mesures pour tenir compte des changements qui interviennent dans son entreprise (aménagement, variation importante des effectifs, modification de l'organisation du travail...).



Pour mettre en œuvre ces mesures, l'employeur doit respecter les 9 principes de prévention (Art. L4121-2 du Code du travail) :

1. Eviter les risques ;
2. Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production ;
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par 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 et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Evaluer les risques professionnels

En fonction des activités de son entreprise, l'employeur doit évaluer les risques professionnels (Art. L. 4121-3 du Code du travail), y compris :

- dans le choix des procédés de fabrication ;
- des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques ;
- dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail.

Il est précisé que cette évaluation doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Pour l'aider à évaluer ses risques professionnels, l'employeur peut notamment faire appel :

- à son **Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises**, interlocuteur privilégié pour accompagner les employeurs à l'évaluation de leurs risques professionnels ;
- **aux salariés qu'il aura désigné compétents**, pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise ;
- **au comité social et économique (CSE)** et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, pour les entreprises de plus de 11 salariés.

L'évaluation s'accompagne d'un **inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise** et auxquels sont exposés les salariés.

Une fois cette évaluation faite, l'employeur doit adresser à son SPSTI « un document précisant le nombre et la catégorie des travailleurs à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés », comme le précise l'article D.462222 du Code du travail. « Ce document est établi en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 et le recensement des postes exposés à des facteurs de risques prévu à l'article R. 4624-46 après avis du ou des médecins du travail concernés ainsi que du comité social et économique s'il existe. Ce document est mis à jour chaque année selon les mêmes modalités. »

On entend par catégorie, le classement du salarié en Suivi Individuel **Simple** (SIS), **Renforcé** (SIR) ou **Adapté** (SIA). Ce classement relève lui-aussi de la responsabilité de l'employeur. Il entraîne un suivi de santé au travail différent car il tient compte des expositions, des postes de travail, des situations personnelles de santé, des conditions de travail...

Tracer les risques professionnels et mettre en place le plan de prévention

Tous les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés d'une entreprise sont centralisés dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), ce qui permet d'assurer la traçabilité collective de ces expositions et de mettre en place un plan de prévention pour supprimer les risques, à défaut pour les atténuer.



Article L. 4121-3-1 du Code du travail

Les résultats de cette évaluation débouchent :

1° Pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cinquante salariés, sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui :

- a) Fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
- b) Identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- c) Comprend un calendrier de mise en œuvre.

2° Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés, sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour.

Bon à savoir :

■ La jurisprudence considère que le DUERP est obligatoire même en l'absence de risque identifié (« obligatoire même en l'absence de risque manifeste » - Cass. soc. 8-7-2014 n° 13-15.470 FS-PB : RJS 10/14 n° 703)

■ Le DUERP est un document obligatoire que l'employeur doit produire et communiquer :

- à ses salariés (actuels et anciens) dans les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise
- aux membres du CSE et du CSSCT s'ils existent dans l'entreprise ;
- à son service de prévention et de santé au travail ;
- aux agents de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) ;
- aux membres de l'inspection du travail ;
- aux inspecteurs de la radioprotection pour les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants.

L'employeur doit conserver son DUERP en cours, ainsi que toutes ses versions antérieures, pendant au moins 40 ans.

L'article R.4121-2 du Code du travail précise que « la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels est réalisée au moins chaque année dans les entreprises d'au moins onze salariés, lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur ».

La déclaration annuelle des effectifs, un point de situation important

Chaque année, le Service de Prévention et de Santé au Travail demande à ses entreprises adhérentes de mettre à jour la liste de leurs effectifs salariés, à l'occasion de la déclaration annuelle des effectifs.

Toutes les personnes en contrat de travail doivent être recensées : il faut donc inclure tous les salariés, quel que soit leur temps de travail, ainsi que les apprentis et les alternants, les personnes en congés maternité/paternité/parental, les personnes en arrêt maladie... Les entrées et les sorties en cours d'année doivent être indiquées.

Cette formalité permet au SPSTI de :

- s'assurer que les informations en sa possession sont toujours exactes : coordonnées de l'entreprise, liste nominative de salariés adossés à leur catégorie de suivi de santé et à leur exposition aux risques...
- vérifier la cohérence entre les risques figurant dans le DUERP et la fiche d'entreprise ;
- mieux accompagner le déploiement du plan de prévention.

Quand ?

Généralement, la déclaration doit être finalisée au 31 janvier de l'année suivant l'année civile écoulée.

Il est recommandé de ne pas attendre la date butoir pour faire cette déclaration afin de pouvoir vérifier et corriger les données si besoin.

La déclaration se fait directement via l'Espace Adhérent en ligne mis à disposition par le SPSTI.

Qui la fait ?

C'est l'employeur qui est responsable de sa déclaration annuelle d'effectifs : même s'il délègue cette mission (notamment à un expert-comptable), il doit s'assurer que la déclaration a été menée jusqu'à son terme et que les informations transmises sont correctes. Il est de fait conseillé à l'employeur de gérer lui-même la partie relative à la déclaration des expositions aux risques car il en a une connaissance plus précise.

Les coordonnées du dirigeant ou gérant doivent également clairement apparaître pour permettre un contact direct si nécessaire.

De manière générale, plus les coordonnées des contacts sont précises, plus les interactions avec le SPSTI pourront être ciblées.

Bon à savoir :

Article L4621-4 du Code du travail

Le chef de l'entreprise adhérente à un SPSTI peut bénéficier de l'offre de services proposée aux salariés. S'ils sont intéressés par ce suivi de santé, ils doivent se déclarer auprès de leur SPSTI.

Les dirigeants non-salariés peuvent quant à eux également bénéficier d'un suivi de santé assuré par le SPSTI, dans le cadre de l'offre spécifique (Art.L4621-3).

Accord du 4 mai 2022 – Art. 5.1

Depuis le 1^{er} janvier 2025, les particuliers employeurs doivent déclarer leurs salariés (femme de ménage, jardinier, garde d'enfant...) exclusivement auprès du Service de Prévention et de Santé au Travail National (SPSTN).



Cahier édité en partenariat avec
le service juridique de PSTMN