

Les obligations générales employeurs et salariés.

Code du travail :

- L4121-1 relatif aux obligations de l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des salariés
- L4121-2 relatif aux principes généraux de prévention
- L4122-1 relatif aux obligations du salarié
- R4121-1 relatif à la transcription de **l'évaluation des risques professionnels** sur le document unique et sa mise à jour
- R4121-2 relatif à la mise à jour du document unique
- R4121-3 relatif à l'évaluation des risques professionnels
- R4121-4 relatif à la tenue de mise à disposition du document unique
- R4224-14 relatif à l'équipement des matériels de secours

Les droits et obligations en matière de sécurité au travail

a. Les obligations de l'employeur

L'employeur est soumis à l'obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé de ses salariés.

- **La gestion des risques**

Elle doit être structurée en quatre étapes :

- **la préparation** : désigner un coordonnateur, se documenter, s'équiper d'outils adaptés pour évaluer les risques ;
- **le repérage** : étudier les dangers à travers l'expérience et la pratique des salariés ;
- **le classement** : planifier des actions correctives, en fonction des priorités ;
- **la résolution** : pallier ces risques en proposant des **actions de prévention**.

- **La cotisation aux accidents du travail**

Il existe pour l'employeur **une assurance** qui recouvre les **risques professionnels**. Pour la financer, il doit payer **une cotisation** qui se calcule sur les salaires bruts. Elle est versée à l'URSSAF. Le pourcentage du taux de la cotisation, communiqué par la Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM), n'est pas fixe : il dépend de la taille et du domaine d'activité de l'entreprise. En effet, le facteur risque n'est pas le même dans toutes les entreprises.

- **L'information des salariés**

L'employeur doit **sensibiliser le personnel aux situations à risques**. Cette information utilise différents supports de communication.

Exemples : notes de service, affiches, pictogrammes, consignes d'évacuation en cas de sinistre, signaux lumineux et sonores, livret de sécurité.

- **La formation des salariés**

En matière de sécurité au travail, les salariés doivent être formés, d'une part aux **précautions** à prendre pour **limiter les risques**, d'autre part à la **conduite à tenir** en cas d'accident.

Exemples : exercices d'alerte incendie, formation aux premiers secours.

b. Les droits et obligations du salarié

- **Le droit d'alerte et de retrait**

Le salarié a le droit d'alerter son employeur s'il estime que son travail comporte un danger pour lui (sur sa santé ou même pour sa vie) et de ce fait, il peut suspendre son activité et s'arrêter de travailler afin de se protéger de tout risques ou maladies éventuels. Il doit prévenir sa hiérarchie de tout dysfonctionnement de matériel ou autre, et signaler les systèmes de sécurité manquants ou défectueux. De son côté, l'employeur n'a pas le droit de l'obliger à reprendre son poste, ni de le sanctionner pour cette raison.

- **L'obligation de sécurité**

Dans le respect des consignes données par l'employeur, le salarié doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées, en fonction de ses possibilités et de sa formation.

Les conséquences des risques professionnels

a. Les conséquences juridiques

- **Pour le salarié**

S'il est établi qu'un salarié n'a pas respecté son obligation de sécurité, une **sanction disciplinaire** peut être prononcée, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

- **Pour l'employeur**

En matière de sécurité au travail, l'employeur est tenu à une obligation de résultat envers ses salariés. Le manquement à cette obligation a le caractère d'une **faute**. Le non-respect de la législation engage sa responsabilité civile et pénale.

Exemple : l'employeur doit faire respecter l'interdiction de fumer et protéger les non-fumeurs.

b. Les conséquences financières

- **Pour le salarié**

La reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie ouvre droit à différentes prestations pour la victime.

- En cas d'**incapacité de travail temporaire** : la victime bénéficie d'une **indemnisation en nature** destinée à prendre en charge les frais occasionnés par son état (frais médicaux, frais de transport éventuels...) et d'une indemnisation en espèce au titre d'indemnités journalières pendant son arrêt de travail éventuel et ce, jusqu'à la guérison ou la consolidation de son état ;

- En cas d'**incapacité de travail permanente** : à compter de la consolidation de son état, la victime bénéficie, en fonction de son taux d'incapacité, **soit d'un capital soit d'une rente**.

- **Pour l'employeur**

Les indemnités versées par la Caisse d'assurance maladie à la victime sont prises en compte pour le calcul des cotisations dues par l'employeur au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Dans un souci de prévention contre les accidents et les maladies liés au travail, la Carsat peut appliquer sur la cotisation que paye l'employeur pour l'assurance :

- soit une **ristourne** dans le cas où l'entreprise met tout en œuvre pour pallier les risques d'accidents du travail,

- soit une **cotisation supplémentaire** dans le cas, par exemple, où l'entreprise verrait son taux d'accidents du travail augmenter ou si elle ne respectait pas toutes les consignes d'hygiène et de sécurité obligatoires.