



## Appliquer les règles d'hygiène et de sécurité

*Les règles d'hygiène et de sécurité qui s'imposent aux entreprises sont nombreuses. Elles s'appliquent à l'ensemble du personnel, quelle que soit la nature du contrat de travail, y compris au personnel intérimaire.*

### Règles d'hygiène

En matière d'hygiène, le chef d'entreprise est tenu de prendre toutes les dispositions pour satisfaire aux obligations suivantes :

- Les locaux de travail doivent être tenus dans un état constant de propreté (article 14221.1 du Code du travail).
- Il est interdit de fumer dans les locaux à usage collectif (loi n°76-616 du 9 juillet 1976 relative à la lutte contre le tabagisme). Cette interdiction doit être signalisée de façon apparente (décret n°92-478 du 29/05/1992). Le décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006 renforce ladite réglementation à compter du 01/02/07.
- Dans les locaux fermés, l'air doit être renouvelé de façon à préserver la pureté de l'atmosphère.
- L'éclairage des locaux doit être conçu de manière à éviter la fatigue visuelle et les affections qui en résultent.
- Les locaux de travail fermés doivent être chauffés afin de maintenir une température convenable.
- L'employeur doit réduire le bruit des locaux de travail au niveau le plus bas possible compte tenu de l'état des techniques.
- Les salariés doivent disposer de cabinets d'aisance, lavabos, voire de vestiaires.
- L'employeur doit mettre à disposition de ses salariés de l'eau potable et fraîche,

### Règles de sécurité

En matière de sécurité, les règles concernent avant tout la prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles et des incendies :

- Les coordonnées des services d'urgence (pompiers et SAMU au minimum) doivent être affichées (voir « Embaucher un salarié »).
- Les équipements de travail (machines, appareils, outils,...) doivent être certifiés conformes aux normes européennes.
- Pour la prévention des incendies, des normes précises doivent être respectées concernant l'aménagement des issues et dégagements de secours.
- L'entreprise doit disposer d'extincteurs en nombre suffisant (au moins un par étage), régulièrement vérifiés.

La liste ci-dessus expose les principales dispositions générales. Cependant, des mesures de sécurité spécifiques existent selon le type d'activité (notamment les chantiers de bâtiment).

La plupart de ces règles sont inscrites dans le Code du travail. D'autres obligations peuvent également être demandées par les assureurs.

## Évaluation des risques professionnels

### Obligation de l'employeur

Toute entreprise a l'obligation de réaliser l'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des travailleurs, de consigner les résultats dans un document unique et de mettre en oeuvre des actions de prévention.



### **Document unique**

L'employeur est tenu d'élaborer et de tenir à jour un document unique d'évaluation des risques recensant l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel. L'identification des risques va consister à examiner chaque poste pour ensuite dresser un bilan des dangers existants sur ce poste. L'examen de ce bilan va permettre de planifier des actions visant à prévenir les risques sur ces postes. Le document unique est obligatoire dans toutes les entreprises quel que soit le nombre de salariés.

### **Mise en oeuvre des actions de prévention**

L'évaluation des risques ne constitue pas une fin en soi. Son but n'est pas de justifier l'existence d'un risque, mais de mettre en oeuvre des mesures qui visent à éliminer ce risque.

### **NOS RECOMMANDATIONS**

En l'absence de compétences internes, l'employeur est invité à faire appel à des experts susceptibles de fournir une assistance dans les domaines de la prévention.

### **Faute inexcusable**

L'employeur étant tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité, le manquement à cette obligation présente le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Une faute légère, voire indirecte, de la part de l'employeur est susceptible de caractériser sa faute inexcusable telle que :

- le manque de formation, d'information et de mise en garde du salarié,
- le défaut de surveillance,
- l'absence de mise en place de dispositifs de protection...

### **Sanctions**

#### *Sanctions pénales*

En cas de non établissement du document unique ou de sa non mise à jour, l'employeur est passible d'une amende de 500€ (pour les personnes physiques), doublée en cas de récidive. Sanction qui peut être complétée par une autre amende de 450€ pour non mise à disposition des contrôleurs et des inspecteurs du travail.

#### *Sanctions civiles*

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la responsabilité civile personnelle de l'employeur peut être engagée si la faute inexcusable est reconnue. Celle-ci entraîne une réparation du préjudice subi (souffrances morales et physiques, esthétiques...) et une cotisation complémentaire en remboursement de la rente majorée servie par la sécurité sociale.