

## Sommaire

I.	Les grands enjeux de santé au travail .....	3
1.	Le travail change : .....	3
2.	Si vous interrogez les médecins, ils vous diront : .....	3
3.	Du point de vue managérial, quels seraient les enjeux? .....	4
4.	La conformité légale ne suffit pas .....	4
5.	La question organisationnelle.....	5
6.	Un besoin d'estime et de reconnaissance... ..	5
7.	Un nouveau paradigme .....	5
8.	Contraintes et opportunités .....	6
9.	Un message pour terminer .....	7
II.	Les principes généraux de prévention.....	7
1.	L'irrésistible ascension des PGP .....	8
2.	Une démarche assise sur l'évaluation préalable des risques (EPVR) .....	8
3.	Une posture nécessairement proactive .....	8
4.	Les 9 PGP : une démarche, une méthode d'action.....	9
5.	Quelle traduction pratique ? .....	10
6.	Eviter le risque. ....	10
7.	Evaluer le risque non évitable.....	10
8.	Combattre le risque à la source .....	11
9.	Privilégier la protection collective.....	11
10.	Remplacer ce qui est dangereux.....	11
11.	Tenir compte de l'évolution des techniques. ....	11
12.	Planifier la prévention : .....	12
13.	Cela paraît compliqué. ....	12
14.	En faire un acte de gestion courante .....	13
15.	Logique traduite dans les textes .....	13
16.	Donner la lisibilité aux actions .....	13
III.	Responsabilité civiles et pénales en santé au travail.....	15
1.	Une obligation à la charge de l'employeur .....	15
2.	Une obligation générale de prévention.....	15

3. Intervention de l'inspection du travail.....	16
4. La santé au travail : une obligation de résultat .....	16
5. Critères dégagés par la cour de cassation .....	17
6. Critères de la faute inexcusable .....	17
7. Les conséquences donc de la faute inexcusable.....	18
8. La responsabilité pénale :.....	19
9. Incidence du pénal sur le civil .....	19
10. La responsabilité disciplinaire .....	20
IV. Les services de santé au travail et la pluridisciplinarité .....	20
V. Rôles et missions des différents acteurs .....	23

## SEMAINE II

### I. Les grands enjeux de santé au travail

Les objectifs de cette séquence :

- Présenter les principaux problèmes de santé au travail du point de vue des managers
- Souligner l'importance des facteurs organisationnels, et enfin d'
- Introduire la perspective du développement durable.

#### 1. Le travail change :

Pour de très nombreuses entreprises, le travail, sa nature, son contenu, son rythme changent et ils changent de plus en plus vite pour toutes sortes de raisons :

- La mondialisation des systèmes de production et des échanges est l'une des principales raisons.
- Le développement de nouvelles formes de précarité du travail, on demande aux employés d'être plus en plus mobiles et le temps où on faisait toute sa carrière dans une seule entreprise est un temps qui est révolu.
- De nouvelles technologies apparaissent à un rythme de plus en plus rapide et ont des impacts considérables sur les process de travail et également sur les organisations du travail - notre manière de travailler a changé avec l'arrivée d'Internet et des messageries électroniques et puis, plus récemment des téléphones portables.
- Enfin, nous allons travailler de plus en plus longtemps - c'est une logique, parce que l'espérance de vie recule - mais cela veut aussi dire qu'en milieu de travail, il va y avoir des gens qui, physiquement, intellectuellement, médicalement, vont être moins performants.

Tout ça peut se résumer d'une phrase : **une pression de changement accrue**, cette pression accrue pose des problèmes managériaux spécifiques sur lesquels je reviendrai dans mon quatrième cours.

#### 2. Si vous interrogez les médecins, ils vous diront :

- troubles musculo-squelettiques, suicides, stress, troubles anxio-dépressifs, risques chimiques, cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction, perturbateurs endocriniens.
- Et aussi diminution du nombre de médecins du travail. En 2011, il y avait en France de répertoriés 6 150 médecins du travail en exercice ; un an après, début 2012, il n'y en avait plus que 5 500.

Donc il y aura de moins en moins de médecins du travail. Ça ne veut pas dire que les managers doivent remplacer les médecins, évidemment que non, mais ça veut dire que l'idée qu'on pouvait entièrement se remettre aux médecins est plus que jamais une idée erronée.

### 3. Du point de vue managérial, quels seraient les enjeux ?

- Les problèmes d'absence au travail,
- d'accident,
- de multiplication d'inaptitudes -l'inaptitude prescrite par le médecin du travail -
- la multiplication des plaintes
- le présentéisme. Le présentéisme, c'est ce phénomène bien décrit dans lequel on vient au travail bien qu'on soit malade pour faire acte de présence, sauf qu'on n'est pas réellement dans le processus de travail.

Une chose très importante du point de vue managérial, c'est qu'**entre les instructions que vous allez donner à vos collaborateurs et la manière dont ils vont les appliquer**, il y a une énorme différence. Ceci n'est pas lié au fait qu'ils sont de mauvaise volonté, que ce sont des mauvais collaborateurs et qu'ils sont incompetents. **C'est la nature même du travail qui commande cet écart.**

**Apprendre à coopérer avec le médecin** : vous n'êtes pas le collaborateur du médecin mais le médecin n'est pas votre collaborateur non plus. Vous n'allez pas vous substituer au médecin pas plus que le médecin du travail n'est un manager, voilà, mais il vous faut coopérer avec lui.

Votre rôle fondamental, votre responsabilité première comme manager, c'est de créer des relations confiantes. Créer des relations confiantes, cela veut dire capable de gérer l'incertitude de sorte qu'elle ne se transforme pas en inquiétude.

Du point de vue managérial, **prendre la mesure de sa responsabilité** et comprendre la problématique de la santé au travail, c'est **être conscient de votre rôle**, rôle qui est fondamentalement protecteur. Dans certaines circonstances, il peut porter atteinte à la santé. Mais fondamentalement n'oubliez jamais que vis-à-vis de vos collaborateurs, vous êtes un facteur de protection.

### 4. La conformité légale ne suffit pas

On peut penser que la santé au travail, c'est respecter le code du travail mais le code du travail est épais et il est difficile de le respecter intégralement. Le code du travail définit des obligations de moyens mais que le juge attendra de l'employeur **une obligation de résultat**.

Quand vous avez des normes, la prévention est simplifiée, mais :

- il y en a peu de ces normes, et

- ce qui n'est pas normé n'est pas nécessairement sans poser des problèmes.

Quand il y a des normes, c'est très bien de les appliquer, mais de **croire qu'il suffit d'appliquer des normes pour éviter d'avoir des gros problèmes de santé au travail est une erreur très grave.**

### 5. La question organisationnelle.

En dehors des facteurs physiques comme le bruit, chimiques (cancérogènes), biologiques (les virus, les bactéries), y a une autre dimension qui concerne la santé au travail, c'est une dimension organisationnelle.

**A niveau d'exposition égal** aux différents agents, selon le type d'organisation du travail, il peut y avoir **plus ou moins de risques pour la santé** et c'est de ceci dont nous aimerions vous aider à prendre conscience.

**La santé est une affaire individuelle**, les comportements des travailleurs peuvent être générateurs de risques, mais **votre rôle comme manager va être d'articuler** les problèmes personnels, individuels et la dimension collective et organisationnelle des problèmes de santé.

### 6. Un besoin d'estime et de reconnaissance...

Votre rôle de manager est **un rôle très important d'estime et de reconnaissance**. Le fait que ce MOOC s'appelle ESTIM - pour Éléments de Santé au Travail pour Ingénieurs et Managers - n'est absolument pas un hasard. L'ESTIM est votre capacité à créer autour de vous une estime de soi et ce qui vous rend fondamentalement protecteur.

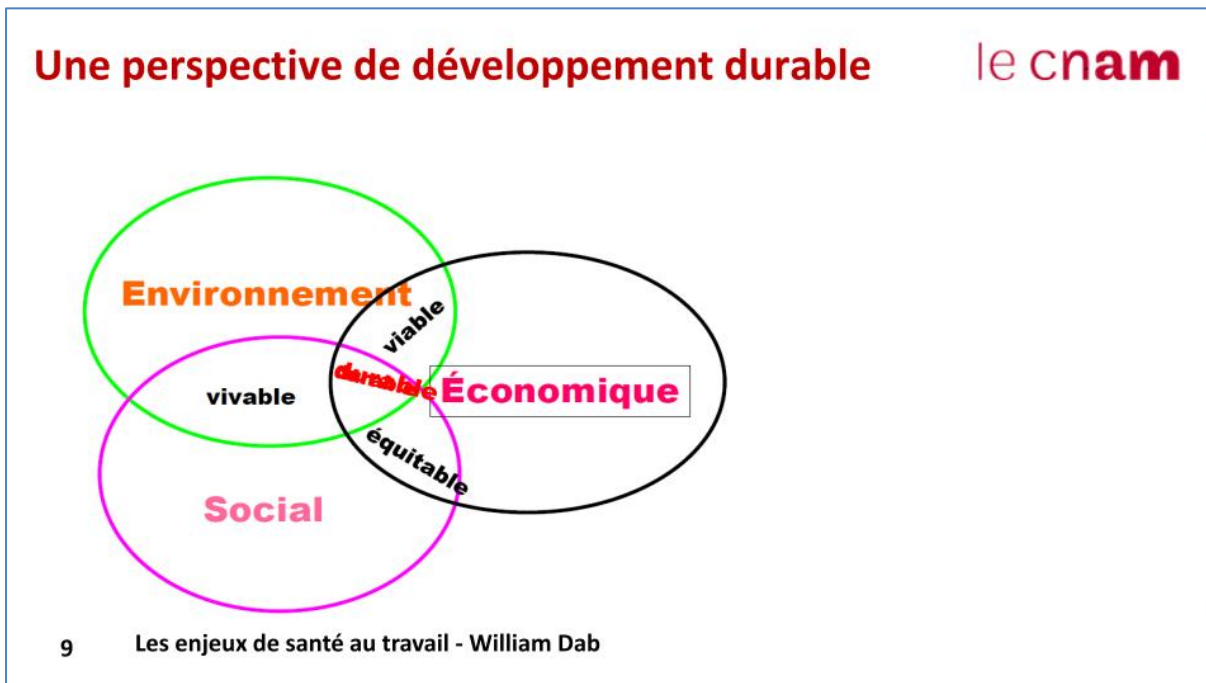
On voit, notamment au travers des travaux de l'Institut de Veille Sanitaire, que l'absence de reconnaissance est destructrice de l'estime de soi et est au cœur de la souffrance des employés des entreprises. Peu à peu, les DRH prennent conscience et tentent par des moyens ingénieux, alors que les budgets se resserrent, de rétablir un meilleur équilibre. **C'est ça la problématique de la santé au travail du point de vue des managers.**

### 7. Un nouveau paradigme

De ce point de vue-là, on peut dire qu'il y a trois paradigmes :

- Le premier c'est le paradigme médical, qui a longtemps marqué la médecine du travail française et qui repose sur l'étude au cas par cas basée sur l'examen médical de l'état de santé de chaque employé.
- Dans une tradition plus anglo-saxonne, nous avons le paradigme de l'hygiène c'est un paradigme environnemental qui analyse dans l'environnement les agents chimiques, physiques et biologiques qui peuvent porter atteinte à la santé des employés.
- Et nous sommes aujourd'hui en train de passer à un troisième modèle qui est celui qui devrait permettre aux entreprises d'intégrer l'homme, l'environnement et l'organisation.

Et la clé du succès et de la minimisation des problèmes de santé au travail est dans cette intégration, cela relève d'un schéma général de développement durable qui articule l'environnement, l'économique, le social et, ce qui est véritablement durable, c'est l'interface, ce qui se situe à l'intersection de ces trois cercles.



## 8. Contraintes et opportunités

La santé au travail, c'est à la fois une contrainte, mais c'est aussi un ensemble d'opportunités. Le contrat de travail implique des droits et des devoirs respectifs, des droits pour les employeurs et des devoirs, et des droits pour les employés et des devoirs aussi. Santé, bien-être, qualité de vie peuvent aussi constituer des opportunités. Ce n'est pas seulement des dépenses improductives, c'est au contraire quelque chose qui peut servir la performance des équipes et des entreprises et ceci n'est pas un discours.

Paul DUPHIL nous montrera, grâce aux études économiques faites par l'OPPBT, le retour sur investissement que l'on peut attendre des actions de prévention. Ce n'est pas un discours, c'est une réalité économique.

Et puis, la bonne santé des employés d'une entreprise, c'est aussi tout simplement le marqueur de la santé générale de l'entreprise. Ceci ne doit pas être oublié.

On se résume. Vous avez :

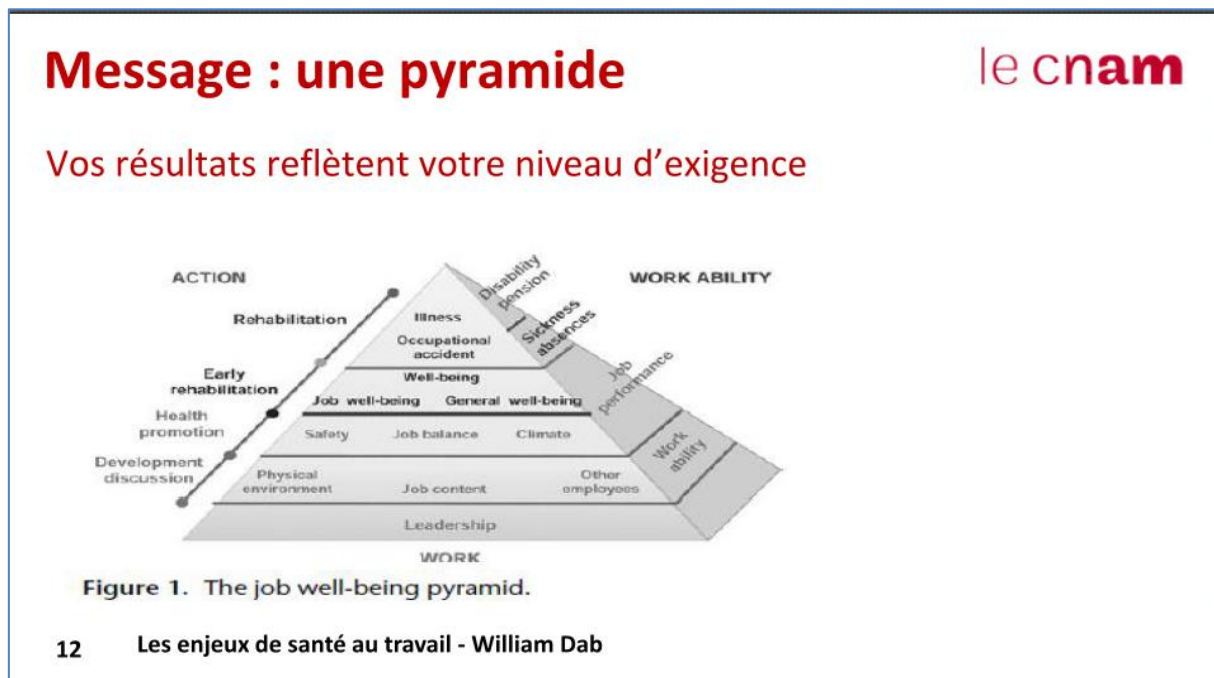
- un enjeu juridique,
- un enjeu social qui est un enjeu de confiance et de cohésion
- un enjeu économique et commercial bien évidemment, ça vous le connaissez très bien
- un enjeu « réputationnel », regardez, même les pays où les conditions de travail sont délibérément sacrifiées pour avoir, sortir des produits bon marché, même ces pays-là

sont en train d'être montrés du doigt et vous verrez des mouvements de consommateurs qui refusent d'acheter bon marché si la santé des travailleurs est sacrifiée.

### 9. Un message pour terminer

Un message que je vous mets en anglais, vous le regarderez tranquillement mais c'est pour que vous puissiez vous familiariser avec les outils, le vocabulaire anglais qui est celui dans lequel nous exprimons nos résultats scientifiques.

Et qu'y a-t-il à la base de cette pyramide ? Regardez-la bien dans ces trois axes, mais qu'est-ce qu'il y a à la base de la pyramide ? Ce n'est pas le médecin, c'est le leadership. La base de la pyramide du bien-être au travail, c'est votre capacité d'exercer un leadership favorable à la santé



## II. Les principes généraux de prévention

Intervention de Hervé LANOUZIÈRE, Directeur Général de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) qui est un établissement public administratif, opérateur de l'État **sous tutelle du Ministère du Travail**, en charge des questions de l'amélioration des conditions de travail **parmi d'autres opérateurs dans le paysage institutionnel français**.

## 1. L'irrésistible ascension des PGP

Les principes généraux de prévention régissent - au sommet de la partie IV du code du travail, en matière de santé-sécurité - les règles que tout manager doit connaître pour pouvoir exercer normalement ses fonctions.

Les principes généraux de prévention (PGP) sont issus d'une directive cadre européenne du 12 juin 1989, qui a été transposée dans le code du travail par une loi de 1991. Ils sont désormais inscrits dans le code du travail, en tête de la partie IV, dans les articles L.4121-1 et suivants du code du travail. Ces principes généraux de prévention sont ceux qui doivent guider la démarche de tout préventeur en entreprise.

Ce changement a conduit à passer d'une logique d'obligation de moyens à une obligation de résultats. Et donc passer d'une culture de conformité - dans laquelle souvent les employeurs sont réduits - à une culture de l'anticipation des risques professionnels.

## 2. Une démarche assise sur l'évaluation préalable des risques (EPVR)

Ce qui distingue ces nouvelles dispositions des dispositions réglementaires habituelles - en tout cas telles qu'elles étaient rédigées par le passé - sont des objectifs à atteindre plutôt que des moyens précis à mettre en œuvre. Très concrètement, dans les années 50, 60, 70 jusqu'à la fin des années 80, l'ensemble des dispositions réglementaires en matière de santé-sécurité se traduisait par des obligations de moyens, prescrivant par exemple l'obligation d'avoir une lisse à 1 m de hauteur, une sous lisse à 45 cm et une plinthe de 15 cm de hauteur sur un plancher d'un échafaudage.

Donc des obligations de moyens très précises qui permettaient de savoir très précisément ce qu'on avait à faire pour protéger les opérateurs.

Cette logique a montré ses limites et a démontré qu'il pouvait y avoir des accidents, même lorsque ces dispositions, ces obligations de moyens étaient respectés. Et le changement de logique dans lequel nous sommes passés conduit à faire reposer l'ensemble des dispositions qui vont être prises par l'employeur sur ce qu'on appelle : **l'évaluation préalable des risques professionnels**. Il appartient donc désormais à l'employeur d'évaluer les risques professionnels - préalablement au démarrage des travaux et à l'exposition de ses salariés - et puis d'en tirer toutes les conclusions nécessaires en termes de prévention. Donc il ne peut plus se fier ou se réfugier derrière une obligation de moyens.

Il doit prendre toutes les mesures utiles à la prévention.

## 3. Une posture nécessairement proactive

Ceci se traduit dans l'ensemble des décrets qui se trouvent placés sous l'égide des **principes généraux de prévention, dans la partie IV du code de travail**, c'est-à-dire qu'il s'agit des décrets relatifs aux bruits, relatifs aux risques chimiques, relatifs aux vibrations, relatifs aux travaux en milieu hyperbare. Le vocabulaire juridique, y compris utilisé dans ce



décret n'est plus le même qu'auparavant puisque désormais, on demande à l'employeur de prendre des mesures et **des moyens adéquats, adaptés, suffisants, appropriés**. **C'est donc au cas par cas que l'on appréciera si les mesures prises par l'employeur étaient suffisantes**, adaptées, adéquates ou appropriées. On est bien donc dans une logique d'objectifs et de résultats à atteindre. Et c'est ce qui a permis aux juges d'apprécier aujourd'hui l'obligation comme une obligation de sécurité de résultat. Donc depuis 2002, la jurisprudence de la Cour de cassation considère que l'employeur est tenu par une obligation de sécurité de résultat.

#### 4. Les 9 PGP : une démarche, une méthode d'action

Très souvent, quand on lit les principes généraux de prévention, ils paraissent frappés du bon sens et ils méritent toujours d'être illustrés par des exemples pratiques parce qu'on voit bien que dans l'immense majorité des cas, les entreprises et les employeurs ont du mal à s'approprier la démarche de prévention impliquée par ces principes.

**Le premier de ces principes, c'est éviter** les risques, **le second évaluer** les risques qui ne peuvent pas être évités, **le troisième combattre** les risques à la source. Ce sont les seuls trois principes qui peuvent être considérés comme ayant une hiérarchie, donnant lieu au respect d'une certaine hiérarchie et **devant être respectés chronologiquement**.

Pour l'ensemble des autres principes, même s'ils sont numérotés de 1 à 9, il ne faut pas commettre l'erreur de penser qu'on doit les appliquer dans cet ordre-là. C'est l'ensemble des principes qui doivent être appliqués de manière cohérente au niveau du code de travail. Ensuite, **quatrième principe**, il faut adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que dans le choix des équipements de travail.

On retrouve ici **les principes d'ergonomie** qui trouvent leur place dans le code du travail pour la première fois, à la faveur de ces principes généraux de prévention et qu'on illustrera ensuite par un exemple. Il faut tenir compte aussi de l'état d'évolution des techniques, il faut remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux, c'est ce qu'on appelle le principe de substitution.

Il faut planifier la prévention moyenne en y intégrant, dans un ensemble cohérent comme je l'évoquais à l'instant, la technique, l'organisationnel et les conditions de travail, y compris les relations sociales - et notamment tout ce qui pourrait avoir trait aux risques psychosociaux en entreprise. Il faut prendre des mesures de protection collective prioritairement à des mesures de protection individuelle. Et il faut donner enfin des instructions appropriées aux travailleurs.

Ces neuf principes doivent être appliqués simultanément, le principe n° 9 qui consiste à donner des instructions appropriées aux travailleurs n'est pas la chose que l'on fait en dernier, c'est quelque chose qu'on doit faire en même temps et à côté des autres choses.

## 5. Quelle traduction pratique ?

Prenons un exemple. Imaginons que dans la pièce où vous vous trouvez en ce moment, vous vous situez, il existe un bac de dégraissage de pièces qui contient un solvant chloré avec des propriétés nocives qui sont connues : atteinte le système nerveux central par la voie respiratoire ou par contact cutané. Et imaginons que ce bac soit dépourvu totalement de dispositif d'aspiration. La question qui va nous permettre de voir si vous vous êtes bien appropriés les principes généraux de prévention va consister à vous demander tout simplement : comment vous feriez si vous étiez exposés à cette situation en tant que manager pour protéger les salariés ?

## 6. Eviter le risque.

Alors, en pratique, le **premier réflexe** consiste généralement à proposer des protections individuelles, c'est-à-dire le port de masque ou de gants, et le deuxième réflexe consiste à proposer une aspiration au poste de travail. **Le premier réflexe n'est pas le bon, le second réflexe n'est plus le bon** parce qu'avec les principes généraux de prévention, **on doit commencer par appliquer le premier principe qui est « éviter les risques »**. Donc on doit en premier lieu se poser la question de savoir si on peut supprimer le dégraissage, s'il n'est pas une opération de confort, s'il est totalement indispensable ou si on peut changer le procédé ou de produit ou sous-traiter l'opération dans une logique de sous-traitance de spécialité, c'est-à-dire à quelqu'un qui est mieux équipé et qui sait mieux faire l'opération qu'une entreprise - par exemple de métallurgie - dont le métier n'est pas le dégraissage des produits, l'utilisation de produits chimiques.

Autrement dit éviter les risques, cela revient à se poser systématiquement la question de :

- Pourquoi on fait les choses ?
- Pourquoi on les fait de cette manière-là ?
- Est-ce qu'on pourrait les faire autrement et
- est-ce qu'il est possible de trouver une solution alternative qui permette d'éviter le risque ? ».

C'est seulement lorsqu'on a évacué cette possibilité, que l'on doit s'interroger sur la nature du risque et surtout sur son degré. Et donc on doit :

## 7. Evaluer le risque non évitable.

Donc on doit caractériser toutes les circonstances d'exposition à ce solvant dans la pièce, y compris pendant les phases amont et aval - c'est-à-dire dans le cas présent, le réapprovisionnement de la cuve en solvant, les phases de vidange; l'évacuation des pièces - et puis les phases anormales prévisibles - c'est-à-dire la récupération des pièces qui sont tombées au fond du bac par inadvertance lorsqu'on a voulu les récupérer.

Autrement dit, évaluer les risques, ce n'est pas seulement le faire à l'instant et ou en phase normale de production, **il faut intégrer ce qui se passe en amont, ce qui se passe en aval.** Il faut faire une évaluation qui peut être quantitative ou qualitative. En tout état de cause, il

faut tenir compte, dans notre cas précis : de la durée d'exposition, des quantités de solvant utilisé, la fréquence des opérations. Et c'est le résultat de cette évaluation qui va conduire à prendre des dispositions de prévention.

### 8. Combattre le risque à la source

Le troisième principe de prévention nous dit qu'il faut combattre les risques à la source, ce qui signifie que dans notre exemple, on va capter les produits - qu'on n'aurait pas pu remplacer, dont on n'aurait pas pu éviter l'exposition - on va les capter au plus près de leur source d'émission, et donc on va probablement faire le dégraissage, essayer de faire le dégraissage dans un tunnel en vase clos - pour éviter toute exposition - ou passer par un dispositif de captage à la source en encoffrant l'ensemble du bac de dégraissage.

### 9. Privilégier la protection collective

Le point le plus important est qu'il faut privilégier la protection collective. C'est-à-dire **que les équipements de protection individuelle**, tout de qui concerne les masques ou le port de gants, c'est la solution à laquelle on doit recourir en dernier lieu, **c'est-à-dire lorsqu'il est techniquement impossible de recourir à une protection collective ou qu'il est insuffisant de recourir à une protection collective**. Dans certains cas d'exposition à des produits extrêmement dangereux, la présence de l'amiante par exemple, même la protection collective ne suffit pas à protéger correctement les salariés. Il faut en plus porter les équipements de protection individuelle. Mais ces situations sont de plus en plus rares et donc aujourd'hui, l'équipement de protection individuelle est réservé à ces cas :

- impossibilité technique ou d'
- insuffisance de la protection collective ou encore
- pendant la période conservatoire, avant la mise en place des protections collectives car cette mise en place peut mettre un certain temps.

### 10. Remplacer ce qui est dangereux

Alors, ce n'est pas parce vous n'avez pas trouvé un produit de remplacement moins dangereux à l'instant t qu'il ne faut pas poursuivre les recherches. Vous devez appliquer ce fameux principe évoqué tout à l'heure : remplacer ce qui est dangereux par ce qui est moins dangereux, le principe de substitution. La recherche de solvants alternatifs, la recherche de procédés alternatifs doit être une recherche constante. On ne peut pas, une bonne fois pour toutes, se réfugier derrière le fait qu'on a protégé avec une protection collective.

### 11. Tenir compte de l'évolution des techniques.

On peut imaginer que nous n'ayons pas de solution alternative satisfaisante aujourd'hui pour capter les solvants à la source. Demain nous en trouvons une, alors, même si le droit ne se modifie pas, le fait qu'il y ait des techniques éprouvées, économiquement viables, auxquelles vous avez accès, vous contraint à prendre en compte l'état d'évolution des techniques et à modifier la prévention pour l'améliorer.

On est dans un processus d'amélioration continue que l'on connaît bien en matière de qualité ou en matière environnementale.

## 12. Planifier la prévention :

L'employeur doit planifier la prévention, ce qui signifie qu'il faut tenir compte, et c'est extrêmement important, de la temporalité dans laquelle on se situe. Il n'est souvent pas possible de tout faire tout de suite et donc il faut que l'employeur, dans un ensemble cohérent, intègre l'ensemble des principes que nous venons de voir.

Il faut donc :

- programmer les mesures décidées
- en indiquant qui fait quoi,
- selon quel délai, et
- prendre des mesures conservatoires dans l'attente des mesures définitives. Dans le cas que nous venons d'évoquer, les mesures conservatoires vont consister à limiter l'accès au poste de travail.

Par exemple, si c'est un local réservé au personnel expressément autorisé et formé, on interdira aux jeunes de moins de 18 ans ou par exemple aux femmes enceintes, si c'est un produit reprotoxique, de rentrer dans le local.

**On pourra recourir, parce qu'on est dans une mesure conservatoire, au plan des équipements de protection individuelle** et juste pendant la durée conservatoire. Et puis, bien évidemment, on informera les travailleurs sur les risques encourus et surtout sur les moyens de s'en prévenir (mode opératoire, notice de poste, étiquetage et affichages ..) en faisant bien la distinction entre ces deux étapes.

### La démarche est-elle applicable à tous les risques ?

Est-ce que cette démarche est applicable à tous les risques ? Eh bien oui. On a pris un exemple très facile et très précis mais on aurait pu prendre un exemple en matière de bruit, en matière de risques psychosociaux. On aurait eu la même démarche et on aurait pu, en se mettant autour de la table, réfléchir aux mêmes solutions, avec la même logique : de mesure conservatoire, des mesure à long terme, sur le terrain technique, organisationnel et humain. **Cela marche, même avec les risques psychosociaux.**

## 13. Cela paraît compliqué.

En fait, non puisque nous avons vu cet exemple très rapidement, mais que pour un problème de manutention manuelle, on pourra par exemple adapter le travail à l'homme en installant une table élévatrice à côté de l'opérateur pour éviter que ce soit l'homme qui se baisse pour récupérer les charges, mais simplement les charges qui montent au fur et à mesure que l'on va vider le chariot de levage. Donc c'est l'application toute simple du principe d'adaptation du travail à l'homme.

Et je pense qu'une des meilleures solutions, en entreprise pour trouver ces solutions, c'est de demander l'avis des opérateurs, c'est d'intégrer les personnes qui exécutent le travail au quotidien dans la réflexion puisque ce sont elles les meilleurs expertes de leur travail. Donc un groupe de travail associant tous les intéressés permet généralement d'aboutir à des solutions satisfaisantes et surtout de faire admettre qu'il y a une planification à programmer et donc d'expliquer la démarche dans laquelle on s'inscrit.

#### 14. En faire un acte de gestion courante

L'objectif, c'est de faire de la promotion des risques professionnels une démarche à laquelle il faut s'exercer le plus souvent au quotidien pour se l'approprier. Mais on voit bien qu'à travers cet exemple que nous venons de traiter, il n'y a pas nécessité d'être un spécialiste, d'être un ingénieur en santé-sécurité. Bien évidemment, on aura besoin du concours des spécialistes pour trouver les solutions appropriées, mais on peut tout à fait travailler sans aide des spécialistes avec beaucoup de bon sens et, encore une fois, en planifiant.

Donc il faut intégrer par contre cette démarche dans tous les processus décisionnels : chaque fois que l'employeur, chaque fois que le manager met en place une nouvelle organisation, un nouvel atelier, une nouvelle machine, qu'il produit un investissement, qu'il y a un changement dans l'organisation, eh bien il doit se poser la question de l'implication et de l'impact possible sur les conditions de travail des salariés, des effets potentiellement délétères de ces conditions de travail nouvelles et en tirer des conclusions sur le plan de la prévention en appliquant les principes généraux de prévention dans l'ordre et de la manière dont on vient de le voir.

#### 15. Logique traduite dans les textes

Ceci est traduit par l'article L.4121-3 du code de travail qui demande à l'employeur, encore une fois, de planifier la prévention et d'adopter des mesures appropriées.

A la suite de l'évaluation, l'employeur met en oeuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

#### 16. Donner la lisibilité aux actions

Et je conclurai ce cours en vous montrant la possibilité de résumer cette démarche dans un tableau qui, s'il est bien compris, va nous conduire à remplir les six cases. De manière générale, il est important **d'intervenir sur la dimension technique** - comme dans notre exemple, il s'agissait de mettre par exemple un tunnel de dégraissage ou un dispositif de captage à la source, ou des équipements de protection individuelle.

Il est important de **travailler sur la dimension individuelle**, c'est-à-dire sur le comportement, de former les opérateurs, de les informer sur les risques encourus, de les former aux moyens de s'en prévenir et sur **la dimension organisationnelle** parce que la

manière dont on va vider les cuves de dégraissage, la manière dont on va les remplir, la manière dont on va porter les équipements de protection individuelle, s'assurer de leur entretien va être déterminante.

## Donner de la lisibilité aux actions

le cnam

	Mesures à Court terme (compensatoire, conservatoire)	Mesure à long terme (amélioration durable)
<b>Dimension technique</b>		
<b>Dimension organisationnelle</b>		
<b>Dimension individuelle (comportement)</b>		

20 Les principes généraux de prévention - Hervé Lanouzière

Ce qui est extrêmement important aussi, pour ne pas se trouver démuné face aux principes généraux de prévention, c'est d'introduire cette dimension de temporalité. Il faut systématiquement prendre des mesures à court terme, des mesures conservatoires, des mesures compensatoires en attendant que la solution définitive ou d'amélioration durable soit trouvée.

Et puis prévoir des mesures à long terme, c'est-à-dire des dispositifs qui s'inscrivent dans une démarche de prévention à long terme de la santé, de ce qu'on appelle généralement la prévention primaire. Il faut que les six cases soient remplies.

Un bon tableau est un tableau dans lequel les six cases sont remplies. Lorsque vous appliquez la démarche et vous voyez qu'une des cases n'est pas remplie, c'est que soit vous n'avez pris que des mesures à titre conservatoire et que vous n'avez pas réfléchi à l'application pérenne des principes généraux de prévention - si vous renvoyez tout à des mesures à long terme, c'est que vous n'avez pas pris de mesure conservatoire - et vous devez toujours agir sur les registres techniques, organisationnels et humains.

Donc ce tableau vous permet d'appliquer la démarche à laquelle vous pouvez vous essayer pour n'importe quel risque professionnel, et de vous prémunir du risque de ne pas avoir eu conscience du risque auquel vous exposez les salariés et de ne pas avoir pris les mesures nécessaires. C'est ce que les juges appellent **l'obligation de résultat** que vous retrouverez certainement dans un cours sur la responsabilité des employeurs.

Voilà. Donc retenez ces neuf principes de prévention, appropriiez-vous-les simplement en les appliquant à des exemples concrets. Vous verrez que ce tableau vous sera fort utile et vous permettra de vous sortir de toutes les situations à condition bien évidemment d'associer autour de vous les compétences techniques et médicales nécessaires - notamment le médecin du travail, l'ingénieur sécurité et surtout les opérateurs - et tout cela peut se passer dans le meilleur des cas avec le CHSCT dans les entreprises qui en sont pourvues.

### III. Responsabilité civiles et pénales en santé au travail

Les responsabilités civiles et pénales en santé au travail.

Pascal BROCHETON est Directeur Général du Cabinet ERE HUMAINE qui est un cabinet de conseil en organisation, management et prévention des risques professionnels. Il est également juriste en droit social.

L'objectif de cette séance est que vous puissiez mesurer l'étendue du champ de la responsabilité de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail.

#### 1. Une obligation à la charge de l'employeur

Il suffit tout d'abord d'ouvrir le code du travail, dans sa quatrième partie, c'est l'employeur que l'on va rendre en premier lieu responsable de la santé, de la sécurité au travail dans son entreprise.


**le cnam**

## Une obligation à la charge de l'employeur

**CODE DU TRAVAIL**

- **QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**
- **LIVRE 1er : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**
  - **TITRE 1er : CHAMP ET DISPOSITIONS D'APPLICATION**
    - Chapitre unique
  - **TITRE II : PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION**
    - Chapitre 1er : Obligations de l'employeur.
    - Chapitre II : Obligations des travailleurs.
    - [...]

2 Responsabilités en santé au travail – Pascal Brocheton – pbrocheton@erehumaine.com



#### 2. Une obligation générale de prévention

En quoi consiste cette obligation en santé et sécurité au travail ?

- Tout d'abord, l'article premier L.4121-1 du code du travail, stipule que c'est à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité, tant physique, et protéger la santé physique et mentale des travailleurs au travail.
- Et que pour assurer correctement cette obligation générale de prévention, il doit avoir comme base de réflexion les principes généraux de prévention qui sont cités dans l'article qui suit (L.4121-2), et qui sont au nombre de neuf. Parmi ces neuf principes généraux de prévention, les trois premiers sont très importants pour la Cour de cassation lorsqu'elle a à prendre une décision : à savoir **éviter les risques, combattre les risques** à la source et **évaluer les risques** qui ne peuvent pas être évités.
- Pour évaluer ces risques professionnels, les employeurs doivent transcrire, dans un document dit « unique », les résultats de leur évaluation des risques professionnels. L'article L.4121-3, les oblige également à consigner dans une fiche spécifique les conditions dans lesquelles les salariés sont exposés ou non à des situations de pénibilité.

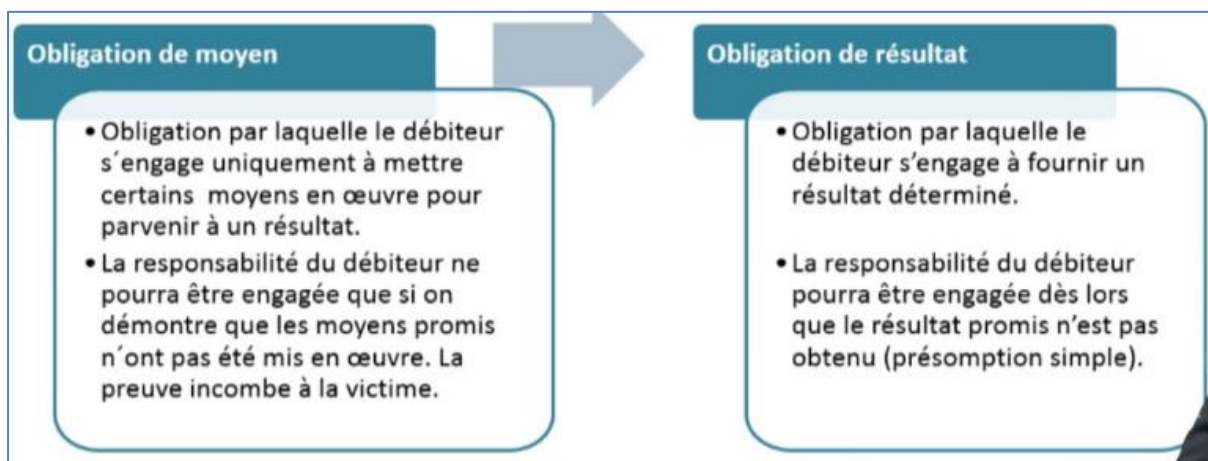
### 3. Intervention de l'inspection du travail

La santé au travail est un thème important. On le constate au nombre de contentieux que l'on voit à la Cour de cassation, mais on le constate aussi en fonction du nombre d'interventions des inspecteurs du travail, 63 % des interventions des inspecteurs du travail concernent la santé et la sécurité.

### 4. La santé au travail : une obligation de résultat

Auparavant, l'employeur devait démontrer qu'il avait mis tous les moyens nécessaires pour parvenir à un résultat en santé-sécurité. Depuis 2002, la Cour de cassation dit que cette obligation de moyens est aujourd'hui une obligation de résultat.

Le résultat est beaucoup plus important aujourd'hui en termes de responsabilité puisque l'employeur doit s'engager à fournir un résultat déterminé.





## 5. Critères dégagés par la cour de cassation

La décision de justice du 28 février 2002 - la première sur les affaires d'amiantes - vient nous dire que c'est une obligation de sécurité de résultat qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles. Autrement dit, on demande aujourd'hui à un employeur dans son entreprise zéro accident du travail, zéro maladie professionnelle.

Un exemple : l'employeur ne fait pas bénéficier son salarié ou sa salariée d'une visite d'embauche. Aujourd'hui, il peut être condamné pour avoir manqué à son obligation de santé et de sécurité, de résultat, puisqu'il aurait dû faire bénéficier à la salariée de l'examen d'embauche, dans ce cas la Cour de cassation considère que cela cause un préjudice à la salariée, alors même qu'il n'y a eu aucun dommage physique.

Les conséquences du manquement à cette obligation de sécurité de résultat sont importantes sur deux aspects, sur le plan pénal et sur le plan civil.

- **La responsabilité pénale** est un mécanisme de répression où l'on vient punir l'auteur d'une infraction par une peine d'amende et/ou un emprisonnement, et que le mécanisme de réparation, lui, a une conséquence d'indemnisation de la victime, d'indemnisation du salarié.

Responsabilité Pénale	Responsabilité civile
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mécanisme de répression.</b> Punir l'auteur d'une infraction (personne physique ou morale).</li> <li>• Finalité: Obligation de répondre devant les tribunaux répressifs des manquements à la réglementation ou des fautes d'imprudence en lien avec un accident</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mécanisme de réparation.</b> Indemniser la victime d'un dommage.</li> <li>• Finalité en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles : régime dérogatoire au droit commun qui préside à l'indemnisation des victimes.</li> </ul>

## 6. Critères de la faute inexcusable

- **En matière de responsabilité civile**, il faut bien avoir à l'esprit que lorsqu'il y a un accident du travail, le salarié est automatiquement et forfaitairement indemnisé du préjudice qu'il a subi, mais ce n'est pas une indemnisation totale, elle est forfaitaire.

Il y a un certain nombre de préjudices non couverts par la sécurité sociale, non indemnisés, et si le salarié estime que l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur, à ce moment-là, il peut prétendre avoir droit à une indemnisation complémentaire.

« Lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués, la victime ou ses ayants droit ont droit à une indemnisation complémentaire dans les conditions définies aux articles suivants. »

***C. sécu., art L.452-1***

À savoir qu'il sera autorisé à assigner son employeur devant le Tribunal des affaires de sécurité sociale pour obtenir une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale.

La loi ne définit pas ce qu'est la faute inexcusable, donc la Cour de cassation s'en est chargée et dans cette décision du 28 février 2002 elle nous dit que :

- 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, il est alors en faute inexcusable.

Et ça va très loin puisque le fait d'avoir conscience est une chose, mais le fait qu'on aurait dû avoir conscience enclenche des responsabilités vraiment importantes.

Un exemple : Des ouvriers qui montent sur l'échafaudage pour ravalier une façade ont pris l'habitude le soir de ranger l'échafaudage qui est monté sur roulette dans un hangar pour éviter le vol du matériel. Un jour, les ouvriers dûment qualifiés rehaussent l'échafaudage et finissent le ravalement de façade. Le soir, comme à l'habitude, ils traînent l'échafaudage pour aller le ranger dans le hangar, et en faisant cette manipulation quotidienne, ils percutent une ligne électrique haute tension.

**L'employeur est condamné au motif qu'il aurait dû avoir conscience que cela pouvait arriver.** La jurisprudence en la matière, est assez prolixe, tant sur le plan de la santé physique que sur le plan de la santé mentale.

**Critères pour caractériser la faute inexcusable :**

1. Absence totale ou partielle de mesures par l'employeur pour préserver le salarié du danger
2. Conscience du danger par l'employeur.

**7. Les conséquences donc de la faute inexcusable**

En ce qui concerne la responsabilité civile, depuis une décision du conseil constitutionnel du 18 juin 2010, le salarié peut obtenir une meilleure indemnisation de la totalité de ces préjudices en prenant en compte notamment ceux qui sont aujourd'hui définis dans le code de sécurité sociale,

- Préjudice des souffrances physiques et morales
- Préjudice esthétique,
- Préjudice d'agrément
- Perte de promotion professionnelle

Le Conseil Constitutionnel a décidé que la réparation ne devait pas se cantonner qu'à ces seuls préjudices et que c'est bien l'intégralité des préjudices qu'il fallait prendre en compte.

### 8. La responsabilité pénale :

Pour bien la comprendre, il faut faire la distinction du code du travail et du code pénal. **Dans le code du travail**, toutes infractions aux règles relatives à la santé et à la sécurité sont sanctionnées par **une amende de 3 750 €**, et appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés. La récidive augmente l'amende, on passe à 9 000 € avec éventuellement une peine d'emprisonnement. Et toutes ces infractions-là sont constatées, la plupart du temps, par les inspecteurs du travail ou des officiers de police judiciaire.

Le code pénal a cette particularité qu'il permet de poursuivre simultanément le ou les auteurs des infractions, qu'on soit personne physique ou personne morale. Par exemple :

- l'homicide involontaire par maladresse/imprudence, ou encore
- les blessures involontaires.

Il existe également une incrimination dans le code pénal (art. 223-1), qui est le délit de mise en danger d'autrui et qui se déclenche alors même qu'il y a une absence de dommage.

Cette infraction est caractérisée par «une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence ».

### 9. Incidence du pénal sur le civil

Lorsque nous sommes au contentieux sur le plan civil, sur le plan pénal, et que ces contentieux sont menés simultanément, si l'employeur est condamné sur le plan pénal - pour homicide involontaire par exemple - et bien cela vient automatiquement caractériser le fait qu'il avait eu conscience du danger. Donc par conséquent il sera certainement en faute inexcusable sur le plan civil.

*Cour de cassation, 2<sup>ème</sup> chambre civile, 15 juin 2004*

⇒ **Donc une condamnation pénale génère automatiquement et établit la conscience d'un danger.**

En revanche, s'il n'y a pas eu de faute pénale, ça ne fait pas du tout obstacle à ce que l'on puisse aller sur le terrain du civil pour aller vers une reconnaissance d'une faute inexcusable devant un tribunal des affaires de sécurité sociale.

*Article 4-1 du code de procédure pénale*

## 10. La responsabilité disciplinaire

Une autre forme de responsabilité, est la responsabilité disciplinaire car dans le code du travail, à côté de la responsabilité de l'employeur, on met également une responsabilité sur le salarié.

Dès lors que celui-ci a été informé des règles de sécurité - notamment à travers un règlement intérieur - s'il décide de ne pas porter de manière réitérée par exemple un casque - l'employeur est tout à fait en droit de le sanctionner et cette sanction peut tout à fait aller jusqu'à un licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnité.

⇒ **Donc des conséquences également lourdes aussi pour le salarié qui sera là dans sa propre faute, en fait, inexcusable.**

### La délégation de pouvoir

Un employeur qui délègue ses pouvoirs, selon certaines conditions de validité, transfère sa responsabilité pénale au délégataire.

Sur le plan de l'hygiène et de la sécurité, la responsabilité du délégataire est totale.

Conclusion : Ce qu'il faut donc bien retenir, c'est que dès lors qu'un employeur a conscience d'un danger, il faut qu'il mette tout en œuvre pour éviter l'accident du travail ou la maladie professionnelle - sinon les conséquences sur le plan civil et/ou pénal, peuvent être très lourdes - et s'il n'a pas conscience, il aurait certainement dû aussi avoir conscience.

## IV. Les services de santé au travail et la pluridisciplinarité

Résumé : Mooc « ESTIM », William Dab reçoit pour cette seconde semaine, Monsieur DERENANCOURT qui dirige le Service de santé au travail de la Vienne.

### Introduction :

La santé au travail concerne l'ensemble de la ligne managériale. Les médecins et les spécialistes de santé au travail y jouent aussi un rôle important. La capacité de dialogue entre les médecins, les spécialistes et les managers est un élément important de toute politique d'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail.

**Pouvez-vous expliquer les principales fonctions d'un service de santé au travail telles qu'elles sont définies dans le texte de loi de 2011?**

Notre mission principale est d'éviter l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Par exemple, les médecins du travail, au moment de l'embauche, sensibilisent le salarié sur l'ensemble des difficultés ou l'ensemble des préventions à prendre en fonction d'un travail donné. Ça veut dire aussi que différents préventeurs peuvent agir auprès des chefs d'entreprises et des salariés pour les sensibiliser sur la santé au travail.

**Quelques grandes entreprises disposent d'un service autonome, interne, mais la plupart des entreprises ont recours aux services interentreprises de santé au travail. On dit aujourd'hui que ces services sont des services pluridisciplinaires : qu'est-ce cela veut dire et quel est le rôle du médecin du travail dans un dispositif pluridisciplinaire?**

Les entreprises de petite taille ne peuvent bien évidemment pas recruter un médecin du travail à temps plein, ni à temps partiel d'ailleurs. Elles adhèrent à un service de santé au travail - et j'emploie le mot « adhérent » dans le sens où les structures de service de santé au travail sont des structures associatives.

Cette adhésion permet au chef d'entreprise d'assurer le suivi de la santé de ses salariés et de bénéficier d'un certain nombre de conseils. Concernant la pluridisciplinarité, très concrètement, qu'est-ce que cela signifie ? Ça signifie que le chef d'entreprise peut bénéficier d'apports techniques tel que la toxicologie industrielle, tel que la psychologie du travail, tel que l'ergonomie, tel qu'également tout ce qui est métrologie d'ambiance physique. Le tout étant animé et coordonné par le médecin du travail. L'interlocuteur principal du chef d'entreprise reste et demeure le médecin du travail.

Il doit conduire les équipes pluridisciplinaires avec deux objectifs :

- un objectif de suivi individuel de la santé des salariés et
- un objectif de prévention collective.

La pluridisciplinarité a comme seul objectif de mettre en place la prévention dans l'entreprise. La prévention qui vient de l'extérieur n'est pas suffisante pour être pérenne : le chef d'entreprise doit absolument s'approprier les aspects de la prévention pour les mettre en œuvre au sein de son entreprise.

**Il ne doit pas les externaliser et considérer qu'un service de santé au travail est un consultant qui va faire le travail à sa place. C'est ça votre message.**

Absolument. si je dois faire en parallèle, je peux faire en parallèle avec la qualité : on n'externalise pas la qualité. Donc on n'externalise pas non plus la prévention de la santé au travail. On s'appuie sur des conseils de professionnels, on sollicite des conseils, on demande au service de santé au travail d'apporter une aide sur l'évaluation des risques - puisque l'évaluation des risques professionnels est un domaine éminemment complexe, sachant que la législation l'est également tout autant - mais on ne l'externalise pas.

**Est-ce que ce serait une image juste que de dire, que de la même manière qu'une entreprise peut faire appel à un cabinet d'expert comptable pour avoir des conseils en comptabilité, vous jouez le même rôle dans le domaine de la santé au travail ?**

Oui, absolument. Le chef d'entreprise demeure le responsable. La législation, d'ailleurs française, est lourde à ce niveau-là puisque sur le plan du chef d'entreprise, il a un objectif de résultat en ce qui concerne la sécurité et la santé de ses salariés. Alors, il peut bénéficier d'un bon nombre de conseils auprès des services de santé au travail et des équipes

pluridisciplinaires qui la composent, mais en aucun cas, il n'y aura transfert de responsabilité. Cette responsabilité reste et demeure celle du chef d'entreprise.

**Si je comprends bien ce que vous avez dit, les services de santé au travail sont des endroits où les employés viennent un par un avoir une visite périodique de suivi médical et aussi que vous êtes en train de développer des moyens, des ressources qui vous permettent d'aller au contact des entreprises à leur demande pour les aider à évaluer le risque et mettre en place des projets de prévention ?**

Oui, il y a deux aspects au niveau du suivi de la santé des salariés.

- L'aspect individuel, par une activité clinique réservée au médecin du travail, qui va s'étendre un petit peu aujourd'hui aux infirmières en santé de travail qui feront également partie de l'équipe pluridisciplinaire de par la mise en œuvre de la loi de juillet 2011.
- Et l'autre volet qui est celui de la prévention collective. Cette prévention collective, pilotée une fois de plus par le médecin du travail, consiste à envoyer dans les entreprises un certain nombre de préventeurs - toxicologue industriel, psychologue du travail, ergonomes etc. - qui, à ce moment-là, apportent un conseil auprès du chef d'entreprise, mais toujours sous la responsabilité du médecin qui est en sorte le chef de l'équipe pluridisciplinaire.

**Dans le domaine de la santé au travail, sur le terrain, on entend souvent quand même des difficultés de dialogue, entre les médecins, les chefs d'entreprises et la ligne managériale : il semblerait que le médecin soit le défenseur et l'avocat des employés alors que le manager serait le représentant de la politique de son entreprise.**

**On nous présente ceci comme étant source d'incompatibilité, donc source de conflits. Vous qui organisez des services pour les entreprises, quels conseils pouvez vous donner aux managers pour faciliter leur dialogue avec les médecins - notamment - et l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire - mais notamment avec les médecins qui la dirigent comme vous l'avez rappelé ?**

J'ai dit que la mission des services de santé au travail consistait à éviter l'altération de la santé des salariés du fait de leur travail. Pour ce faire, le médecin pour rôle avant tout de conseiller. Il est le conseiller du chef d'entreprise, il est le conseiller des salariés et il est le conseiller des instances représentatives du personnel. Ce rôle de conseil est central pour le médecin du travail et il est central également pour les managers dans le sens où il est impératif pour eux qu'ils sollicitent le médecin en tant que conseiller. Le médecin du travail n'a pas un rôle de contrôleur, ce n'est pas le gendarme du code du travail. Ce rôle - qui est un peu réducteur dans ma bouche aujourd'hui - est celui de l'inspection du travail. Le rôle du médecin du travail, c'est un rôle de conseil. Et la prévention, une fois de plus, ne peut passer que par le conseil et ne peut passer que par une véritable appropriation de la part des chefs d'entreprises.

**L'autre souci qui s'exprime fréquemment est que le dialogue médecin/manager est entravé par la nécessité absolue de respecter le secret médical. Y a-t-il vraiment incompatibilité sur ce point?**

Alors le secret médical, il est incontournable et son non respect est puni par la législation au niveau pénal. Donc, aucun médecin du travail ne dérogera à cette règle pour des raisons de déontologie et puis le secret médical a sa raison à juste titre. Un chef d'entreprise n'a pas à savoir qu'un de ses salariés est affecté par telle ou telle maladie. Le secret médical est une chose importante. Je ne pense pas qu'il soit souhaitable qu'elle soit transgressée. Elle doit être respectée et les managers doivent respecter ce secret médical. Cela n'empêchera pas les managers d'échanger avec le médecin de travail pour mettre en place un poste de travail aménagé. Il n'a pas besoin pour cela de connaître exactement la pathologie dont peut souffrir le salarié.

**William DAB** : Comme cela a été dit, c'est vrai que le monde de la santé au travail représente un ensemble de contraintes, un code du travail qui est très précis, un corps d'inspection du travail qui joue réellement un rôle de contrôle. Mais vous ne devez pas oublier que parmi les acteurs en santé au travail, il y a des services qui sont naturellement destinés à aider les entreprises, les chefs d'entreprises et la ligne managériale. D'où l'importance du témoignage que vous venez d'entendre et sur lequel, bien entendu, vous pouvez poser des questions auxquelles il nous fera plaisir de répondre. Merci.

## V. Rôles et missions des différents acteurs

Bibliographie :

Les acteurs de la santé au travail sont très nombreux, et plutôt que de le présenter à travers une vidéo, nous vous avons préparé un dossier documentaire qui renvoie sur des liens que nous vous conseillons de suivre. Nous avons sélectionné des documents qui présentent de façon la plus synthétique possible cette galaxie d'acteurs autour de la santé au travail. Nous vous conseillons vraiment de prendre le temps d'aller lire ces présentations.

(Les liens s'ouvrent dans des nouvelles fenêtres)

- Travailler Mieux. Prévention : qui fait quoi ? Disponible sur: <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Prevention-qui-fait-quoi.html>
- INRS. Qui interroger, qui avertir en prévention des risques professionnels Disponible sur: <http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=ED%20110>
- INRS. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Disponible sur: <http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=ED%20896>

- INRS. Métiers de la prévention et de la sécurité au travail. De multiples fonctions pour une unique mission. Disponible sur: <http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=TS715page20>
- INRS. Santé et sécurité au travail : qui fait quoi ? Outils méthodologiques Disponible sur: <http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=ED%206141>
- Portail de l'état au service des collectivités. Santé, hygiène, sécurité et conditions de travail dans la fonction publique territoriale. Disponible sur: <http://www.collectivites-locales.gouv.fr/sante-hygiene-securite-et-conditions-travail-dans-fonction-publique-territoriale>
- Portail de la Fonction publique. Acteurs et instances Santé et sécurité au travail dans la fonction publique. Disponible sur: <http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/collection-ressources-humaines-56>