
Hygiène, sécurité et santé au travail : le point sur vos obligations

Questions/Réponses

L'info pratique en droit du travail.

Sommaire

Sommaire	p. 2
1 Quelles sont mes obligations concernant la santé et les risques au travail ?	p. 5
2 Que se passe-t-il en cas de tenue irrégulière du document d'évaluation des risques?	p. 6
3 De quelle façon la médecine du travail garantie les droits du salarié à la santé et à la sécuri ..	p. 7
4 Quand mon entreprise est-elle tenue de mettre en place un service autonome de santé ?	p. 8
5 Quel est le rôle du médecin du travail au sein de l'entreprise ?	p. 9
6 Puis-je changer d'affectation ou licencier un médecin du travail ?	p. 10
7 Suis-je tenu de remplacer un médecin du travail absent ?	p. 11
8 Suis-je obligé d'installer des fontaines d'eau dans l'entreprise ?	p. 12
9 Un salarié travaille dans un bureau sans fenêtre. Existe-t-il une luminosité minimum ?	p. 13
10 Le Code du travail autorise-t-il le salarié à quitter son travail en cas de fortes température ...	p. 14
11 Qu'est ce que la pénibilité au travail ?	p. 15
12 Est-ce qu'un métier à risque justifie l'exercice du droit de retrait ?	p. 16
13 Le salarié peut-il refuser de travailler en raison du froid ?	p. 17
14 Quel type d'alcool puis-je autoriser dans l'entreprise ?	p. 18
15 Un de mes salariés s'est présenté à son poste de travail en état d'ivresse, que dois-je fair ...	p. 19
16 Que recouvre la notion de prévoyance ?	p. 20
17 Que recouvre la notion de garantie de frais de santé ?	p. 21
18 A quoi correspond l'invalidité ?	p. 22
19 La qualité des relations de travail est-elle incluse dans la notion de qualité de vie au travai ..	p. 23
20 Quelle est la date d'entrée en application de la portabilité de la prévoyance ?	p. 24
21 Quelles sont les mesures de prévention à privilégier en cas d'épisode de forte chaleur ?	p. 25
22 Quelles sont les précautions que l'employeur doit prendre pour éviter les chutes de ses sa ..	p. 26
23 L'employeur peut-il fournir à ses salariés un équipement de protection individuelle d'occas ..	p. 27
24 Lors de la négociation de la mutuelle d'entreprise, quel niveau de garanties minimum doit ..	p. 28
25 Je n'ai jamais fait passer de visite d'information et de prévention à mon salarié. Qu'est-ce ..	p. 29
26 En qualité d'employeur, quels sont les risques que j'encours si je ne respecte pas les reco ..	p. 30
27 Quelles règles pour protéger mes salariés de la COVID-19 ?	p. 31
28 Quelles sont les obligations de mes salariés face à la COVID-19 ?	p. 32

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes. Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

1 Quelles sont mes obligations concernant la santé et les risques au travail ?

La prévention et l'évaluation des risques professionnels font partie des obligations de tout chef d'entreprise, à partir du 1er salarié, sans distinction d'effectifs, d'activité ou de date de création de l'entreprise (1).

L'évaluation des risques professionnels s'inscrit dans le cadre général de l'obligation de sécurité incombant à l'employeur.

Les textes prévoient en effet que l'employeur doit prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires ».

toutes les entreprises ont l'obligation d'établir un document unique relatif à l'évaluation des risques professionnels.

L'objectif est d'évaluer tous les aspects du travail susceptibles de causer des dommages corporels, les moyens d'élimination des dangers et, à défaut, les mesures de protection et de prévention à prendre en compte pour la maîtrise de ces risques.

Il appartient donc à l'employeur de mettre en place cette évaluation et de retranscrire les résultats dans ce document.

Une fois les risques identifiés, il convient de les classer par ordre de priorité et d'établir un plan de prévention en définissant les actions à mettre en œuvre, le responsable du suivi de ces actions et le délai d'exécution.

Le document doit faire l'objet d'une **mise à jour** (2) :

- au moins une fois par an ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail des salariés ;
- lors de l'apparition de nouveaux risques (survenance d'accidents du travail, maladies professionnelles?).

Attention ! Il est nécessaire de consigner en annexe les données collectives servant à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques et la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels (3).

Il est important de souligner, que dans le cadre sanitaire actuel (COVID-19) et des incertitudes scientifiques, l'employeur est toujours dans une obligation de moyens renforcée quant au respect des recommandations gouvernementales. En effet, l'objectif est d'éviter le plus possible toute exposition des salariés à des risques (4).

(1) Articles L4121-1 et suivants du Code du travail

(2) Article R4121-2 Code du travail

(3) Article R4121-1-1 du Code du travail

(4) Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 actualisé le 13 novembre 2020

2 Que se passe-t-il en cas de tenue irrégulière du document d'évaluation des risques?

Le document unique doit être tenu à la disposition de tous les salariés, du CSE, et du médecin du travail. A ce titre, l'employeur doit délivrer une information, par voie d'affichage à une place convenable dans l'entreprise, sur les conditions d'accès et les modalités de consultation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER).

L'employeur doit également mettre le document unique, à disposition des agents de l'inspection du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des médecins du travail.

Si l'employeur ne transcrit pas ou ne met pas à jour les résultats de l'évaluation des risques professionnels, il s'expose à une sanction pénale, à savoir une contravention de 5ème classe d'un montant maximum de 1500 euros (3000 euros en cas de récidive) (amende quintuplée si l'employeur est une personne morale) (1).

S'agissant de l'Inspection du travail, si le chef d'entreprise manque à son obligation de tenir le document d'évaluation des risques à sa disposition, vous êtes passible de l'amende prévue pour les contraventions de 4ème classe d'un montant maximum de 750 euros (1500 euros en cas de récidive) (amende quintuplée si vous êtes une personne morale) (2).

(1) Article R4741-1 du Code du travail

(2) Article R4741-3 du Code du travail

3 De quelle façon la médecine du travail garantie les droits du salarié à la santé et à la sécurité dans l'entreprise ?

La médecine du Travail est chargée de conseiller l'employeur sur les moyens de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la pénibilité, conduire les actions de santé. La médecine du travail est compétente pour les visites médicales régulières que la législation impose pour tous les salariés :

- visite à l'embauche;
- visite périodique ;
- surveillance renforcée.

Le médecin du travail est compétent dans les cas d'inaptitude (2). Ainsi, il pourra se prononcer sur le point de savoir si le salarié peut :

- reprendre son travail sans aménagement ;
- reprendre son poste mais avec des aménagements ;
- est inapte à son emploi ;
- est inapte à tout emploi.

L'employeur est tenu dans les cas d'inaptitude de suivre les préconisations et recommandations du Médecin du travail.

La médecine du Travail peut être présente au sein de l'entreprise. Il se peut également que l'entreprise dispose d'un service interne.

(1) Article L4621-1 et suivants du Code du travail

(2) Article L4624-4 du Code du travail

(3) Cass. Soc. 27 sept. 2017, n° 15-28605

4 Quand mon entreprise est-elle tenue de mettre en place un service autonome de santé ?

Il existe deux formes de services de santé au travail (1) : le service autonome propre à une entreprise et le service interentreprises commun à plusieurs entreprises.

Le choix entre les deux, lorsqu'il est possible relève, d'une décision de l'employeur. Cependant, Le Comité social et économique (CSE) préalablement consulté peut s'opposer à cette décision. L'opposition est motivée (2).

La Direccte est informée du choix de l'employeur et si aucune opposition n'est intervenue dans le délai d'un mois, la forme choisie est réputée approuvée (3).

La création d'un service autonome de santé au sein de l'entreprise s'apprécie sur la base d'un critère déterminant : l'effectif de l'entreprise.

Le Code du travail prévoit :

- un seuil à partir duquel la création du service autonome est possible : à partir de 500 salariés ;
- un seuil à partir duquel la création du service autonome est obligatoire : en deçà de 500 salariés (4) et (5).

A noter :

Le décompte de l'effectif s'effectue selon les règles du Code du travail (6).

Sont donc pris en considération :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile
- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillant depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.
- toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

(1) Article D4622-1 du Code du travail

(2) Article D4622-2 du Code du travail

(3) Article D4622-4 du Code du travail

(4) Article D4622-5 du Code du travail

(5) Article D4622-9 du Code du travail

(6) Article L1111-2 du Code du travail

5 Quel est le rôle du médecin du travail au sein de l'entreprise ?

Le médecin du travail a un rôle préventif afin d'éviter l'altération de la santé tant physique que mentale des salariés. Pour cela, il surveille :

- la santé des salariés,
- l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise (1).

Il est le conseiller de l'employeur mais aussi celui des salariés, de leurs représentants, en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (2). L'employeur ne doit pas hésiter à interroger et à solliciter la collaboration du médecin du travail afin de renforcer ses décisions et de sécuriser certaines procédures (licenciement pour inaptitude, étude sur le reclassement impliquant d'envisager un réaménagement du poste, etc...).

Son action comprend deux axes :

- action sur l'environnement immédiat de travail : il propose des solutions correctives ;
- action sur le suivi médical des salariés : il effectue les visites médicales des salariés par exemple.

(1) Article L4622-3 du Code du travail

(2) Article R4623-1 du Code du travail

6 Puis-je changer d'affectation ou licencier un médecin du travail ?

L'employeur peut licencier le Médecin du travail ou le changer d'affectation. Mais ces deux procédures doivent respecter certaines conditions :

- Le licenciement du médecin du travail :

Tout licenciement d'un médecin du travail ne peut intervenir qu'après l'avis soit du Comité social économique (CSE), soit du comité interentreprises ou de la commission de contrôle du service interentreprises. Dans les services interentreprises administrés paritairement, le projet de licenciement est soumis au conseil d'administration (1).

Le licenciement ne peut intervenir qu'une fois l'autorisation de l'inspecteur de Travail compétent après avis du médecin inspecteur du travail (2). En cas de faute grave, l'employeur peut toutefois prononcer une mise à pied immédiate dans l'attente de la décision définitive. Si le licenciement est ultérieurement refusé, la mise à pied et tous ses effets seront annulés (3).

- Le changement d'affectation :

Le médecin peut être affecté à un autre service sous réserve que l'employeur suive la procédure prévue pour la nomination du médecin (3).

Cette procédure consiste à recueillir l'accord du CSE ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'accord du comité interentreprises ou de la commission de contrôle, ainsi que du conseil d'administration (4).

Le CSE ou les instances amenées à se prononcer sur le changement d'affectation se prononcent à bulletin secret (5).

(1) Article L4623-4 du Code du travail

(2) Article L4623-5 du Code du travail

(3) Article R4623-12 du Code du travail et Cass. Soc. 6 juillet 2011, 10-13805

(4) Article R4623-5 du Code du travail

(5) Article R4623-6 du Code du travail

7 Suis-je tenu de remplacer un médecin du travail absent ?

L'obligation de remplacement du médecin du travail dépend de la durée de son absence (1).

- si la durée de l'absence est supérieure à 3 mois, le remplacement est de droit ;
- si la durée de l'absence est inférieure à 3 mois, le remplacement peut être effectué par un médecin du travail par un collaborateur médecin ou par un interne en médecine du travail.

(1) Article R4623-15 du Code du travail

8 Suis-je obligé d'installer des fontaines d'eau dans l'entreprise ?

L'employeur n'a pas l'obligation d'installer des fontaines d'eau dans l'entreprise.

Toutefois, l'employeur doit mettre à la disposition des salariés de l'eau potable et fraîche (1).

L'eau potable peut être distribuée au moyen d'appareils spécifiques (fontaine) ou d'un robinet, qui doivent répondre aux conditions d'hygiène et de propreté.

Lorsque, en raison des conditions particulières de leur travail, les salariés sont amenés à se désaltérer fréquemment, l'employeur doit leur fournir gratuitement au moins une boisson non alcoolisée.

Exemple : activité professionnelle exercée au contact de la chaleur (cuisinier, soudeur...).

Il revient à l'employeur de définir les postes de travail concernés par cette mesure, après avis du médecin du travail et du CSE.

Concernant le choix des boissons, l'employeur doit tenir compte des souhaits des salariés et de l'avis du médecin du travail (2).

Enfin, le poste de distribution des boissons doit se situer à proximité des postes de travail et dans un endroit conforme aux conditions d'hygiène et de propreté (3).

Dans le secteur du BTP, l'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche, à raison de 3 litres au moins par jour et par travailleur (4).

(1) Article R4225-2 du Code du travail

(2) Article R4225-3 du Code du travail

(3) Article R4225-4 du Code du travail

(4) Article R4534-143 du Code du travail

9 Un salarié travaille dans un bureau sans fenêtre. Existe-t-il une luminosité minimum ?

Le Code du travail impose que les locaux de travail disposent autant que possible d'une lumière naturelle suffisante (1).

Un bureau sans fenêtre n'est donc pas interdit, l'employeur ne peut pas être contraint de ce seul fait à supprimer ce poste de travail.

Toutefois, des « locaux aveugles affectés à un travail permanent » doivent bénéficier d'un éclairage minimal (2), mesuré au plan de travail, ou à défaut au sol, de « 200 lux ».

Il s'agit d'un seuil minimal, le niveau d'éclairage devant être "adapté à la nature et à la précision des travaux à exécuter" (3).

De plus, dans les locaux aveugles, les organes de commande d'éclairage doivent être « munis de voyants lumineux » (4).

(1) Article R4223-3 du Code du travail

(2) Article R4223-4 du Code du travail

(3) Article R4223-5 du Code du travail

(4) Article R4223-10 du Code du travail

10 Le Code du travail autorise-t-il le salarié à quitter son travail en cas de fortes températures ?

Le Code du travail ne prévoit pas de niveau précis de température permettant aux salariés de quitter l'entreprise en cas de températures extérieures élevées.

En revanche, certaines dispositions du Code du travail, concernant la sécurité des salariés et la ventilation des locaux de travail, peuvent s'appliquer aux situations de températures élevées.

D'une manière générale, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et la santé des salariés. Cela implique qu'il évalue les risques professionnels et en informe les salariés. Il doit également adapter ses mesures en fonction des changements de circonstances (1).

1- Des obligations spécifiques : ventilation et désaltération

L'employeur doit veiller à ce que l'air soit renouvelé et ventilé de façon à éviter les élévations exagérées de température (2). Par ailleurs, quelle que soit la température, l'employeur a l'obligation de mettre de **l'eau fraîche et potable à la disposition des salariés (3)**. Dans le cas où les conditions de travail amènent les salariés à se désaltérer fréquemment, l'employeur doit prévoir une boisson non alcoolisée, en accès gratuit (4).

2- Le droit de retrait

Si un salarié a un motif raisonnable de penser qu'une situation présente un **danger grave et imminent pour sa santé et celle des autres travailleurs**, il peut se retirer de cette situation. L'employeur ne peut pas le contraindre à reprendre son poste (5).

Une température excessive dans un local de travail, liée aux fortes températures extérieures et à l'absence de climatisation et de ventilation peut éventuellement constituer une situation de danger, par exemple être source de malaises, notamment si le rythme de travail est intense.

Cependant, en cas de litige, seul le juge pourra estimer la légitimité de l'exercice du droit de retrait (6).

(1) Article L4121-1 du Code du travail

(2) Article R4222-1 du Code du travail

(3) Article R4225-2 du Code du travail

(4) Article R4225-3 du Code du travail

(5) Article L4131-1 du Code du travail

(6) Cass. Soc. 17 octobre 1989, n°86-43272

11 Qu'est ce que la pénibilité au travail ?

La pénibilité dans le travail est un facteur de réduction de l'espérance de vie. Elle est présente sur certains postes. Le législateur l'a défini afin que les employeurs participent, par des actions préventives, à sa diminution.

La pénibilité est une notion appréhendée différemment par chacun. En effet, certaines personnes vont considérer que leur travail est pénible alors que d'autres n'auront pas la même opinion au même poste.

Dès lors, la législateur a défini cette notion pour qu'elle ne relève pas de la subjectivité de chacun. Il ne retient que les métiers particulièrement difficiles exposant les salariés à des pénibilités physiques (ex : douleurs lombaires ou articulaires) ou psychosociales (ex : stress, anxiété).

Est considéré comme pénible (1) le travail qui :

- implique des contraintes physiques marquées : manutentions manuelles de charges, le fait de rester debout, les vibrations mécaniques ;
- se déroule dans un environnement physique agressif : présence d'agents chimiques dangereux, de poussières, exposition à de hautes températures ou au bruit ;
- implique des rythmes de travail atypiques : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail à la chaîne sous cadence contrainte.

La pénibilité est constatée lorsque le salarié est :

- exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels ;
- et soumis à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé.

Il existe un dispositif de compensation de la pénibilité au travail lors de l'examen des conditions d'ouverture des droits à la retraite, si celle-ci a entraîné une incapacité (2).

La loi reconnaît ainsi l'existence de facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé, tant au titre du suivi des expositions des travailleurs, qu'au droit à la retraite anticipée pour pénibilité au travail.

A ce titre, le compte professionnel de prévention (C2P) est basé sur 6 facteurs de risques professionnels et non plus 10 ; les 4 risques sortants sont basculés sur le bénéfice de la retraite anticipée lié à la pénibilité (3).

(1) Article L4161-1 du Code du travail

(2) Article L351-1-4 du Code de la sécurité sociale

(3) Article 3 de l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention

12 Est-ce qu'un métier à risque justifie l'exercice du droit de retrait ?

Le danger doit être distingué du risque habituel du poste du travail et des conditions normales d'exercice du travail et ce, même si l'activité est pénible ou dangereuse. Un travail reconnu dangereux en soi ne peut donc justifier l'exercice du droit de retrait (1).

Les juges estiment en conséquence que, dès lors que le risque est inhérent à la fonction exercée et initialement accepté par le salarié, la cessation de travail ne constitue pas l'exercice justifié du droit de retrait, en l'absence de menaces particulières et alors que l'employeur n'a méconnu aucune mesure légale de sécurité.

Il en est ainsi, par exemple, du salarié qui risque une agression (2), ou du personnel hospitalier qui invoque un danger suite à l'admission de malades porteurs du virus HIV ou de l'hépatite virale B (3).

(1) Article L4131-1 du Code du travail

(2) CA Paris, 21e ch. 26 avril 2001, n°99/35411

(3) TA Versailles, 2 juin 1994

13 Le salarié peut-il refuser de travailler en raison du froid ?

Le froid peut présenter un danger grave pour la santé justifiant le droit de retrait.

Lorsque le froid sur le lieu de travail place le salarié dans une situation telle qu'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il peut alors exercer son droit de retrait, c'est-à-dire la possibilité d'arrêter le travail.

Conditions d'exercice du droit de retrait :

- l'employeur doit recevoir une information préalable ou simultanée de la situation grave et dangereuse : c'est un devoir d'alerte,
- le danger doit être grave et imminent. Cette appréciation de la situation de danger reste subjective. En cas de contentieux, les juges vérifieront si le salarié avait un motif raisonnable de penser qu'il était en danger,
- le droit de retrait ne doit pas être exercé s'il crée pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (1),
- tant que la situation de danger persiste, l'employeur ne peut exiger le retour du salarié qui a exercé son droit de retrait,
- aucune sanction ni retenue sur salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ayant légitimement exercé son droit de retrait (2).

A titre de comparaison, la circulaire du 3 juillet 2009 relatif à la Grippe A et la pandémie dispose que le salarié n'est pas autorisé à user de son droit de retrait en cas de pandémie (3). De même pour le COVID-19, le salarié pourrait exercer son droit de retrait si, en violation des recommandations du Gouvernement, son employeur lui demandait de se déplacer en l'absence d'impératif ou ne respectait pas lesdites recommandations alors qu'il est en contact avec la clientèle.

L'employeur est responsable de la température qu'il fait sur le lieu de travail. Le Code du travail dispose que l'employeur est tenu de chauffer les locaux fermés affectés au travail pendant la saison froide. Il doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries.

Pour ce faire, le Code du travail impose à l'employeur d'obtenir au préalable l'avis du médecin du travail et du CSE (4).

(1) Article L4132-1 du Code du travail

(2) Articles L4131-1 et L4131-3 du Code du travail

(3) Circulaire ministérielle DGT 2009/16 du 3 juillet 2009

(4) Articles R4223-13 et R4223-15 du Code du travail

14 Quel type d'alcool puis-je autoriser dans l'entreprise ?

L'employeur ne peut autoriser sur le lieu de travail que certains alcools. Il s'agit du vin, du cidre et du poiré et de la bière (1), dont la consommation peut être autorisée au restaurant d'entreprise, à la cantine ou encore lors d'une occasion particulière (pot de départ, fêtes de fin d'année?)

L'employeur ne peut laisser introduire ou distribuer dans son établissement toute boisson alcoolique autre que celles-ci.

Attention ! Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service, les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, pouvant notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché (1).

(1) Article R4228-20 du Code du travail

15 Un de mes salariés s'est présenté à son poste de travail en état d'ivresse, que dois-je faire ?

L'employeur a l'interdiction de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail, des personnes en état d'ivresse (1).

Il doit être d'autant plus vigilant lorsque la personne en état d'ébriété présente un risque pour elle-même ou pour autrui lorsqu'elle est affectée à un poste à risque, sur des machines dangereuses ou à la manipulation de produits toxiques.

Afin de faire cesser immédiatement la situation de danger engendrée par l'état d'ivresse du salarié, l'employeur peut le soumettre à un éthylotest. Mais pour cela, il doit avoir prévu cette possibilité lors de la rédaction du règlement intérieur (2).

Ce contrôle doit être utilisé à des fins préventives, afin de faire cesser immédiatement une situation dangereuse. Il doit être réalisé par la personne désignée par l'employeur, en présence d'un tiers (2).

Si le contrôle s'avère positif, l'employeur ne doit pas laisser le salarié prendre son poste de travail et peut prononcer à son encontre une sanction disciplinaire (3).

Il doit veiller à ce que le salarié rentre chez lui, mais pas seul : il est nécessaire de le faire raccompagner. Si cela n'est pas possible, il convient de le maintenir dans les locaux de l'entreprise pour dégrisement en attendant que les effets de l'alcool se dissipent.

(1) Article R4228-21 du Code du travail

(2) CE 1er février 1980, n° 06361

(3) Cass. Soc. 22 mai 2002, n°99-45878

16 Que recouvre la notion de prévoyance ?

Le Code de la sécurité sociale donne une définition très extensive et non exhaustive de la notion des garanties complémentaires de prévoyance.

Le contrat d'assurance prévoyance recouvre notamment les risques (1) :

- décès ;
- portant atteinte à l'intégrité physique ;
- liés à la maternité ;
- d'incapacité de travail ou d'invalidité ;
- d'inaptitude ;
- de chômage.

(1) Article L911-2 du Code de la sécurité sociale

17 Que recouvre la notion de garantie de frais de santé ?

Le contrat d'assurance relatif aux frais de santé couvre le risque maladie et accident.

Sont ainsi pris en charge au titre de la couverture frais de santé ceux engagés par le salarié pour :

- des consultations médicales et visites auprès des praticiens ;
- l'achat de produits pharmaceutiques ;
- l'optique ;
- les prothèses dentaires ;
- des analyses ;
- une hospitalisation ?

Attention ! Depuis le 1er janvier 2016, toutes les entreprises du secteur privé ont l'obligation doivent proposer une assurance complémentaire santé à leurs salariés (1).

(1) Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi

18 A quoi correspond l'invalidité ?

L'état d'invalidité correspond à une réduction durable d'au moins 2/3 de la capacité de travail d'un assuré (1).

L'invalidité, souvent constatée après un arrêt de travail prolongé, ouvre droit à l'attribution d'une pension, notamment lorsque l'assuré ne peut plus prétendre à une rémunération supérieure au tiers de celle qu'il percevait dans l'emploi occupé avant la constatation de son invalidité.

L'employeur ne doit pas confondre les notions d'invalidité (notion de sécurité sociale) et d'inaptitude (notion de droit du travail). Dans le premier cas l'état de santé du salarié ne peut justifier une rupture du contrat de travail alors que dans le second cas, il existe une procédure spéciale permettant le licenciement du salarié.

Un licenciement fondé sur l'invalidité est nul car lié à l'état de santé du salarié (2).

(1) Article R341-8 du Code de la sécurité sociale

(2) Article L1132-1 du Code du travail et Cass. Soc. 13 mars 2001, n°98-43403

19 La qualité des relations de travail est-elle incluse dans la notion de qualité de vie au travail ?

La qualité de vie au travail n'est pas définie par le code du travail.

C'est dans l'accord national interprofessionnel (Ani) du 19 juin 2013 que la qualité de vie au travail est abordée (1).

Afin d'éclairer les entreprises, les partenaires sociaux ont pris le soin d'élaborer une liste d'éléments permettant d'assurer la démarche de la qualité de vie au travail dans le cadre du dialogue social.

Il s'agit :

- de la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise : prise en compte des enjeux de la vie personnelle, implication des salariés, etc... ;
- de la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise : environnement économique, orientations stratégiques, valeurs de l'entreprise, etc... ;
- de la qualité des relations de travail : reconnaissance du travail, respect et écoute des salariés, mise en place d'espaces de dialogue, etc... ;
- de la qualité des modalités de mise en oeuvre de l'organisation du travail : anticipation de la charge de travail, rôle et appui du management de proximité, etc... ;
- de la qualité du contenu du travail : autonomie, variété des tâches, enrichissement des compétences, etc... ;
- de la qualité de l'environnement physique : sécurité, éclairage, aération des locaux, etc... ;
- de la possibilité de réalisation et de développement personnel : formation, développement des compétences, prise en compte des diversités, etc. ;
- de la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle : prise en compte de la parentalité, rythmes et horaires de travail, attention portée aux temps sociaux (transports, accès aux services), etc... ;
- du respect de l'égalité professionnelle : déroulement de carrière, accès aux fonctions de direction, etc...

(1) Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à l'amélioration de la qualité de vie au travail et égalité professionnelle

et Arrêté du 15 avril 2014 portant extension d'un accord national interprofessionnel vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle

20 Quelle est la date d'entrée en application de la portabilité de la prévoyance ?

Le dispositif de la portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail (1).

La Cour de cassation a précisé qu'il convenait de prendre en compte la date de notification du licenciement (2).

L'employeur est débiteur d'une obligation d'information du maintien des droits des salariés au titre de la garantie sur les frais de santé. Une mention spécifique doit être inscrite sur le certificat de travail à ce titre.

(1) Article L911-8 du Code de la sécurité sociale

(2) Cass. Soc. 23 mai 2012, n° 11-17549

21 Quelles sont les mesures de prévention à privilégier en cas d'épisode de forte chaleur ?

Si l'été arrive et que les températures s'élèvent, l'employeur doit être vigilant (1) et organiser l'activité des salariés travaillant en extérieur en prenant de soin de :

- ? limiter les temps d'exposition à la chaleur ou effectuer une rotation des tâches lorsque des postes moins exposés en donnent la possibilité ;
- ? limiter le travail physique intense et le port de charge répétitif ;
- ? permettre une période d'acclimatation suffisante avant le passage au travail à plein régime ;
- ? éviter le travail isolé et privilégier le travail d'équipe ;
- ? augmenter la fréquence des pauses de récupération ;
- ? aménager des aires de repos climatisées ;
- ? prévoir une source d'eau fraîche (10-15 °C) et inciter les salariés à boire souvent ;
- ? établir une procédure d'urgence en cas de malaise lié à l'exposition à la chaleur?

(1) Article L4121-1 du Code du travail

22 Quelles sont les précautions que l'employeur doit prendre pour éviter les chutes de ses salariés ?

Lorsqu'il n'est pas possible, compte tenu de la nature du travail, d'éviter des zones de danger comportant notamment des risques de chute de personnes ou des risques de chute d'objets, et même s'il s'agit d'activités ponctuelles d'entretien ou de réparation, ces zones sont signalées de manière visible (1). L'employeur doit utiliser des panneaux indiquant la nature du risque. La signalisation doit être installée à un endroit facile d'accès et suffisamment visible (une porte d'accès à un local, un pan de mur dégagé proche de la zone concernée par le risque de chute).

L'employeur prend les dispositions nécessaires afin que les postes de travail extérieurs soient aménagés de telle sorte que les travailleurs (2) :

- puissent rapidement quitter leur poste de travail en cas de danger ou puissent rapidement être secourus,
- soient protégés contre la chute d'objets (port d'un casque, recouvrement de la zone de travail, etc...),
- dans la mesure du possible :

?- soient protégés contre les conditions atmosphériques (chauffage, etc...),

?- ne soient pas exposés à des niveaux sonores nocifs ou à des émissions de gaz, vapeurs, aérosols de particules solides ou liquides de substances insalubres, gênantes ou dangereuses,

?- ne puissent glisser (chaussures antidérapantes, délimitation d'une zone à risque par des lignes colorée, un repère, un grillage, etc...) ou chuter (barrières de sécurité, harnais de sécurité, cage de protection associée à une échelle, etc...).

(1) Article R4224-20 du Code du travail

(2) Article R4225-1 du Code du travail

23 L'employeur peut-il fournir à ses salariés un équipement de protection individuelle d'occasion ?

Les équipements de protection individuelle (EPI) peuvent s'acheter neufs mais aussi d'occasion.

Même achetés d'occasion, les EPI restent soumis aux règles techniques de conception et de fabrication (1).

Les EPI d'occasion, quelle que soit leur date de mise en service à l'état neuf, sont soumis aux règles techniques de conception et de fabrication et doivent être accompagnés de la notice d'instructions les concernant. Un certificat de conformité doit être remis à l'acheteur.

L'employeur doit toujours garder la notice d'instruction devant également être tenue à disposition :

- de l'inspection du travail ;
- du service de la prévention des organismes de sécurité sociale ;
- de l'organisme agréé saisi pour effectuer les vérifications périodiques des équipements.

L'employeur doit sans attendre procéder au remplacement de tout équipement de protection défectueux.

Tous les équipements ne peuvent être achetés d'occasion (2) notamment ceux protégeant le salarié de risques importants voire mortels comme :

- des casques de protection de la tête contre les chocs mécaniques ;
- des équipements de protection contre les agents infectieux ;
- des appareils de protection respiratoire.

L'employeur ne peut pas non plus acheter d'occasion des équipements à usage unique, des équipements dont la date de péremption ou la durée d'utilisation est dépassée ou encore des équipements ayant subi un dommage quelconque, même réparés.

(1) Article R4312-7 du Code du travail

(2) Article R4312-8 du Code du travail

24 Lors de la négociation de la mutuelle d'entreprise, quel niveau de garanties minimum doit être respecté ?

Lorsqu'ils sont amenés à négocier sur la couverture complémentaire santé des salariés, les délégués syndicaux doivent garder à l'esprit que, désormais, la loi instaure un seuil de garanties minimales qui doit être respectées. Par conséquent, l'accord d'entreprise négocié sur le sujet ne peut prévoir de niveau de remboursement inférieur à celui prévu par la loi (1).

Au minimum, ils doivent conclure un accord prévoyant (2) :

- le remboursement de l'intégralité du ticket modérateur à la charge des assurés sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie obligatoire ;
- la prise en charge du forfait journaliser hospitalier ;
- le remboursement sur la base de 125% des tarifs de la sécurité sociale des dépenses de frais dentaires ;
- la prise en charge des dépenses de frais d'optique de manière forfaitaire, par période de 2 ans :

- 100 euros pour les corrections simples ;
- 150 euros pour une correction mixte simple et complexe ;
- 200 euros pour les corrections complexes.

La prise en charge à hauteur d'au moins 125 % des tarifs servant de base au calcul des prestations d'assurance maladie des frais de soins dentaires prothétiques et de soins d'orthopédie dento-faciale pour certains actes (3).

(1) Article L911-7 du Code de la sécurité sociale

(2) Article D911-1 du Code de la sécurité sociale

(3) Article R871-2 du Code de la sécurité sociale

25 Je n'ai jamais fait passer de visite d'information et de prévention à mon salarié. Qu'est-ce que je risque ?

Il vous incombe, en qualité d'employeur, d'organiser les **visites médicales obligatoires**.

Vous êtes en effet tenu, à l'égard de chacun de vos salariés, à une **obligation de sécurité de résultat** qui vous oblige à prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale (1).

Si depuis le **1er janvier 2017** (2), vous n'êtes plus tenu d'organiser pour vos salariés (sauf pour certains d'entre eux) une visite médicale d'embauche ainsi qu'une visite périodique tous les 2 ans, vous devez en revanche leur faire passer une **visite d'information et de prévention (VIP)** donnant lieu à la délivrance d'une attestation (3).

L'irrespect des dispositions légales relatives au suivi médical des salariés vous expose à une **condamnation à des dommages et intérêts** au profit du salarié concerné. Sachez néanmoins que le principe d'indemnisation automatique du salarié privé de sa visite médicale d'embauche a été supprimé. Ainsi, si votre salarié ne justifie pas du préjudice causé par le défaut d'organisation de la visite médicale initiale et/ou de tout autre visite médicale obligatoire, celui-ci ne saurait obtenir d'indemnisation à ce titre. L'existence d'un préjudice et son évaluation relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond (4) et (5).

En revanche, le fait de **méconnaître les dispositions légales relatives à l'action du médecin du travail** vous expose à des **sanctions pénales** (6).

(1) Cass. Soc., 25 novembre 2015, n°14-24444

(2) Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite Loi travail

(3) Article L4624-1 du Code du travail

(4) Cass. Soc., 13 avril 2016, n°14-28293

(5) [Cass. Soc., 27 juin 2018, n°17-15438](#)

(6) Articles L4745-1 et R4745-3 du Code du travail ; article L4621-1 à L4624-9 du même Code ; Cass.crim. 12 janvier 2016, n°14-87696

26 En qualité d'employeur, quels sont les risques que j'encours si je ne respecte pas les recommandations du Gouvernement dans le cadre de la COVID-19 actuel ?

En qualité d'employeur, vous êtes tenu de garantir la sécurité de vos salariés malgré les incertitudes scientifiques actuelles liées à la COVID-19. Vous n'êtes pas débiteur d'une obligation de résultat mais de moyens dite renforcée, c'est-à-dire d'éviter le plus possible toute exposition des salariés au risque épidémique (1).

Il convient d'agir à plusieurs niveaux dans le respect du dialogue avec les représentants du personnel :

- évaluer les risques d'exposition au virus : mettre à jour le document unique relatif à l'évaluation des risques professionnels (DUERP) (2) ;
- mettre en œuvre des mesures de prévention visant à supprimer les risques à la source : désigner un référent-covid, contrôler la température des personnes entrant sur le site de production (exclusion notamment des relevés obligatoires de température de chaque employé ou visiteur en cas d'enregistrement dans un traitement automatisé ou dans un registre papier), etc. ;
- réduire au maximum les expositions qui ne peuvent être supprimées : mettre en vigueur le télétravail (3), s'ast
- privilégier les mesures de protection collective : le télétravail y répond également, la fourniture de masques, de gel hydroalcoolique et de gants, etc., l'établissement de protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés.

Si vous ne prenez pas les dispositions nécessaires, ce sont des sanctions pénales (2) et civiles (2) qui pourraient s'appliquer. Un autre risque existe : l'exercice du droit de retrait par les salariés (3).

(1) Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 actualisé le 13 novembre 2020

(2) Article R4121-2 du Code du travail

(3) Article L1222-11 du code du travail

(4) Article 123-1 du Code pénal

(5) Article L4121-1 du Code du travail

(6) Article L4131-1 du Code du travail

27 Quelles règles pour protéger mes salariés de la COVID-19 ?

Le Gouvernement a rédigé un ensemble de recommandations. Celles-ci doivent être suivies par les employeurs

Attention, elles ne posent pas l'employeur dans une obligation de résultat mais de moyens renforcée, c'est-à-dire qu'il doit éviter le plus possible toute exposition des salariés au risque épidémique (1).

Les recommandations comportent un socle, à savoir :

- des mesures d'hygiène :
 - se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon (dont l'accès doit être facilité avec mise à disposition de serviettes à usage unique) ou par une friction hydro-alcoolique ;
 - se couvrir systématiquement le nez et la bouche en toussant ou éternuant dans son coude ;
 - se moucher dans un mouchoir à usage unique à éliminer immédiatement dans une poubelle à ouverture non-manuelle ;
 - éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux ou de toucher son masque ;
 - ne pas se serrer les mains ou s'embrasser pour se saluer, ne pas faire d'accolade ;
- une distanciation physique et le port du masque :
 - respecter une distance physique d'au moins 1 mètre ;
 - systématiser le port du masque dans les lieux clos et partagés ;
 - organiser de façon ponctuelle des alternatives au port du masque systématique avec des mesures de protection correspondant au niveau de circulation du virus dans le département ;
- les autres recommandations :
 - aérer régulièrement (toutes les 3 heures) les pièces fermées, pendant quinze minutes ; ou s'assurer d'un apport d'air neuf adéquat par le système de ventilation ;
 - nettoyer régulièrement avec un produit actif sur le virus SARS-CoV-2 les objets manipulés et les surfaces y compris les sanitaires ;
 - éliminer les déchets susceptibles d'être contaminés dans des poubelles à ouverture non manuelle ;
 - éviter de porter des gants : ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission, le risque de porter les mains au visage est le même que sans gant, le risque de contamination est donc égal voire supérieur ;
 - rester chez soi en cas de symptômes évocateurs de la Covid-19 (toux, difficultés respiratoires, etc.) et contacter son médecin traitant (en cas de symptômes graves, appeler le 15) ;
 - en cas de personne symptomatique sur le lieu de travail, mettre en place un protocole fixant une procédure de prise en charge sans délai des personnes symptomatiques afin de les isoler rapidement ou en cas avéré de pouvoir faciliter l'identification des contacts par les autorités en charge du contact tracing ;
 - auto-surveillance par les salariés de leur température : un contrôle systématique de température à l'entrée des établissements/structures ne peut avoir de caractère obligatoire. Cependant, toute personne est invitée à mesurer elle-même sa température en cas de sensation de fièvre avant de partir travailler et plus généralement d'auto-surveiller l'apparition de symptômes évocateurs de Covid-19.

Si vous ne prenez pas les dispositions nécessaires, ce sont des sanctions pénales (2) et civiles (3) qui pourraient s'appliquer. Un autre risque existe : l'exercice du droit de retrait par les salariés (4).

(1) Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 actualisé le 13 novembre 2020

(2) Article 123-1 du Code pénal

(3) Article L4121-1 du Code du travail

(4) Article L4131-1 du Code du travail

28 Quelles sont les obligations de mes salariés face à la COVID-19 ?

La protection des salariés est une obligation de l'employeur (1). Mais cela ne dédouane pas l'employé de se protéger lui-même et les autres (2).

En effet, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Notons que cette obligation de moyen dépend de la formation du salarié, de sa santé et de sa sécurité notamment.

Si votre employé ne suit pas sciemment les mesures sanitaires que vous avez instaurées au vu des recommandations gouvernementales (3), il peut se voir sanctionner au titre d'une faute grave (4). En effet, ce comportement peut mettre en danger le personnel et caractériser un manquement aux obligations du contrat de travail rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

(1) Article L4121-1 du Code du travail

(2) Article L4122-1 du Code du travail

(3) Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 actualisé le 13 novembre 2020

(4) Cass. soc., 6 juin 2007, n°05-45984