

La responsabilité sociale de l'employeur

Santé et sécurité au travail, stress et violence
au travail, risques psychosociaux, harcèlements,
risques environnementaux, prévention et réparation
des risques professionnels, qualité de vie au travail



Franck Petit
Sophie Garnier

FRANCK PETIT

est Professeur à l'université d'Aix-Marseille, où il co-dirige le master II « Droit des relations du travail et protection sociale ». Il est l'auteur de nombreux ouvrages et articles scientifiques en matière juridique, principalement en droit social. Après avoir siégé au Conseil National des Universités, il a été élu doyen de la faculté de droit, d'économie et de gestion d'Avignon (2011-2016). Il est membre, depuis le 1^{er} janvier 2017, de la Commission Nationale de l'examen d'accès aux écoles d'avocats.

SOPHIE GARNIER

est Maître de conférences à l'université de Nantes, où elle dirige le Master II « Droit social et management des ressources humaines ». Elle est l'auteur de nombreux travaux en droit social, principalement sur la prévention des risques professionnels.

La responsabilité sociale de l'employeur

Santé et sécurité au travail, stress et violence
au travail, risques psychosociaux, harcèlements,
risques environnementaux, prévention et réparation
des risques professionnels, qualité de vie au travail

Franck Petit
Sophie Garnier

Suivez-nous sur



www.gualino.fr

Contactez-nous gualino@lextenso.fr



© 2022, Gualino, Lextenso
1, Parvis de La Défense
92044 Paris La Défense Cedex
978-2-297-10788-4

PRÉSENTATION

Qu'est-ce que la responsabilité sociale d'un employeur ?

Le terme est suggéré par la notion de RSE (responsabilité sociale des entreprises), mais il s'en démarque par son titulaire et par sa juridicité : même si son utilité ne peut être niée, la RSE reste un concept vague et programmatif qui vient de l'économie et de la gestion, dont le but était d'élargir l'objet économique des entreprises à des préoccupations sociales, humanistes et environnementales. La notion d'entreprise étant elle-même difficile à cerner – étant dénuée de la personnalité morale –, on se demande aussi qui est redevable de cette RSE.

Aujourd'hui, une nouvelle impulsion a été donnée avec la loi Pacte du 22 mai 2019 qui propose aux sociétés commerciales d'inscrire dans leur objet la possibilité d'élargir leurs actions en intégrant des objectifs humanistes : valoriser la main-d'œuvre en protégeant la dignité de la personne, garantir un bien-être au travail et participer à la protection de l'environnement.

Le terme « responsabilité sociale » a par ailleurs été intégré dans le Code du travail de manière incidente, pour régir les relations entre une plateforme de mise en relation électronique et les travailleurs concernés (C. trav., art. L. 7342-1 et s., mod. L. n° 2019-1428, 24 déc. 2019).

La responsabilité sociale des entreprises n'est plus seulement en marche : elle est sur le point d'aboutir plus concrètement à des droits et des obligations au profit des travailleurs. Il reste néanmoins à déterminer les débiteurs de ces droits et les acteurs de la prévention des risques professionnels. Plus qu'aux entreprises, qui sont multiformes, souvent à géométrie variable et, finalement, insaisissables, c'est finalement aux employeurs – personne morale ou personne physique – qu'il faut penser pour leur assigner cette responsabilité.

À travers cette responsabilité sociale, on reconnaîtra les figures classiques de la responsabilité civile et pénale en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Si le pouvoir de commander a été délégué, on évoquera aussi la responsabilité disciplinaire du dirigeant-salarié.

Mais le concept de RSE a longtemps montré qu'on ne pouvait se satisfaire en matière de travail salarié de la réparation des dommages, de la poursuite pénale de la société ou du dirigeant, voire du licenciement du cadre dirigeant qui a manqué à sa mission. Allant plus loin, la responsabilité sociale de l'employeur suppose son total investissement dans l'identification et la prévention des risques professionnels. Elle implique qu'il anticipe sur la survenance d'accidents du travail et de maladies professionnelles en se faisant aider d'acteurs internes et externes – salariés, cadres, élus du personnel, syndicats, ingénieur ou technicien chargé de la sécurité et de la santé, service de prévention et de santé, organismes extérieurs, dont l'ANACT, etc. –, ainsi que des moyens techniques mis à sa disposition (règlement intérieur, document unique d'évaluation des risques, concertation, négociation collective).

La démarche de qualité de vie au travail suggère à ce sujet de nouvelles méthodes de prévention axées sur une amélioration des conditions de travail : cette démarche présente l'intérêt d'une approche positive et globale de la prévention agissant sur les déterminants d'une bonne santé au travail et la recherche du bien-être au travail : conciliation de la vie professionnelle et personnelle, approche qualitative du temps de travail, déconnexion, etc. En complément des mesures déjà déployées, les entreprises ont l'obligation de négocier sur ce thème afin d'éviter ou de limiter la réalisation des risques professionnels.

La prévention des risques professionnels peut aussi se doubler de mesures en faveur de l'environnement. Le législateur lui-même n'a pas été absent de cette prise de conscience écologique, en inscrivant dans le Code du travail la possibilité pour un salarié ou un représentant du personnel au CSE d'exercer un droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement. La nouvelle définition légale de la société exige désormais des entreprises qu'elles prennent en considération, en modulant leur implication en fonction de leurs stratégies et de leurs moyens, les enjeux sociaux et environnementaux de leurs activités, même si la loi maintient la constitution de la société « *dans l'intérêt commun des associés* ». L'idée d'assigner à la structure sociétaire un objectif purement économique est aujourd'hui révolue.

La crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 a renforcé l'impératif de protection de la santé au travail entendue au sens large. Des mesures d'urgence et temporaires ont été prises pour faire face à ce risque dans les entreprises (protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise). Dès à présent et pour l'avenir, cela nous enseigne que la prévention doit être érigée en priorité et qu'elle doit sans cesse être adaptée.

À la fois didactique et réflexif, cet ouvrage sera utile aux employeurs, aux responsables de ressources humaines, aux salariés, aux représentants du personnel, aux avocats, aux conseillers prud'homaux, aux inspecteurs du travail, ainsi qu'aux citoyens et aux décideurs publics et privés de tout niveau pour mener une réflexion globale sur la responsabilité sociale de l'employeur et interroger les réponses du droit en la matière.

La première partie est consacrée à la présentation des acteurs chargés de la prévention des risques professionnels. La deuxième partie portera plus particulièrement sur les techniques qu'offre le système juridique pour assurer cette prévention et améliorer la qualité de vie au travail.

Franck Petit et Sophie Garnier

SOMMAIRE

| | |
|--------------------|----|
| PRÉSENTATION | 5 |
| INTRODUCTION..... | 19 |

PARTIE 1 LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Chapitre 1 – L’employeur, acteur principal et pivot de la prévention des risques professionnels ... 27

| | |
|--|----|
| 1. Les pouvoirs de l’employeur | 28 |
| 1.1. Le pouvoir de gestion au service de l’élaboration du document unique d’évaluation des risques | 28 |
| 1.1.1. Définition | 28 |
| 1.1.2. L’élaboration de l’évaluation | 29 |
| 1.2. Le pouvoir réglementaire | 33 |
| 1.2.1. Le contenu du règlement intérieur | 34 |
| 1.2.2. Le processus d’élaboration du règlement intérieur | 37 |
| 1.3. Le pouvoir disciplinaire | 38 |
| 1.3.1. Le respect d’une procédure préalable à la notification de la sanction | 40 |
| 1.3.2. La possibilité d’un contrôle judiciaire | 41 |
| 2. Les responsabilités civile et pénale de l’employeur | 44 |
| 2.1. Les principes de la responsabilité | 44 |
| 2.1.1. L’obligation générale de sécurité | 44 |
| 2.1.2. La délégation de pouvoir | 45 |
| 2.2. La responsabilité civile | 49 |
| 2.2.1. L’évolution de la notion de faute inexcusable | 49 |
| 2.2.2. Les conséquences de la faute inexcusable de l’employeur à l’égard de la victime d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle | 51 |
| 2.2.3. Les conséquences de la faute inexcusable de la victime d’un accident du travail | 52 |

| | |
|---|----|
| 2.3. La responsabilité pénale de l'employeur | 53 |
| 2.3.1. Les différentes infractions | 53 |
| 2.3.2. Les différentes personnes responsables | 54 |

Chapitre 2 – Le salarié comme acteur de sa sécurité..... 55

| | |
|---|----|
| 1. Les formations à la sécurité | 55 |
| 1.1. L'étendue de l'obligation de formation | 56 |
| 1.2. Le contenu de la formation | 56 |
| 1.3. Les interventions du médecin du travail, des représentants de proximité et de la commission santé, sécurité et conditions de travail | 57 |
| 1.4. Les sanctions pénales et civiles..... | 57 |
| 2. Le droit d'alerte..... | 57 |
| 2.1. Les conditions de mise en œuvre | 57 |
| 2.2. Les conséquences du droit d'alerte..... | 58 |
| 2.3. Le droit de retrait | 58 |
| 2.3.1. Les conditions de mise en œuvre du droit de retrait | 59 |
| 2.3.2. Les conséquences du droit de retrait | 61 |
| 2.4. L'obligation de sécurité du salarié | 62 |

Chapitre 3 – Le salarié ou l'intervenant désigné comme compétent en matière de santé et sécurité.. 65

| | |
|--|----|
| 1. Une aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail..... | 65 |
| 2. La désignation du salarié compétent..... | 66 |
| 3. La responsabilité du salarié compétent..... | 66 |
| 4. La désignation d'un intervenant en prévention des risques professionnels | 67 |
| 4.1. La signature d'une convention préalable..... | 67 |
| 4.2. L'enregistrement de l'intervenant | 67 |

Chapitre 4 – Les institutions représentatives du personnel et les syndicats, acteurs de concertation et de négociation 69

| | |
|---|----|
| 1. Le comité social et économique, organe central de promotion et de défense de la santé, de la sécurité et des conditions de travail | 69 |
| 1.1. Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés | 69 |
| 1.2. Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés..... | 70 |
| 1.2.1. Les enquêtes et inspections | 71 |
| 1.2.2. Le droit à réunions..... | 72 |
| 1.2.3. Le recours à l'expertise..... | 73 |
| 1.3. Pour tous les membres d'un CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise..... | 80 |
| 1.3.1. Le droit à la formation..... | 80 |
| 1.3.2. Le droit d'alerte | 81 |
| 2. La commission santé, sécurité et conditions de travail, interlocuteur privilégié de l'employeur sur les questions de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail..... | 82 |
| 2.1. La mise en place | 82 |
| 2.2. Les prérogatives | 83 |
| 3. L'extension conventionnelle de la mission des représentants de proximité..... | 84 |
| 3.1. La mise en place | 84 |
| 3.2. Les prérogatives | 85 |
| 4. La compétence étendue des délégués syndicaux en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail | 86 |
| 4.1. La présentation des revendications..... | 86 |
| 4.2. La négociation des conventions et accords collectifs | 86 |
| 4.3. L'animation de la section syndicale..... | 87 |
| 4.4. La représentation syndicale auprès des comités sociaux et économiques | 87 |
| 4.5. Les crédits d'heures de délégation..... | 88 |
| 4.5.1. La finalité de la mission des délégués syndicaux..... | 88 |
| 4.5.2. Les activités exercées en lien avec la défense des intérêts des salariés de l'établissement ou de l'entreprise..... | 88 |
| 4.5.3. Les activités exercées sans lien avec la défense des intérêts des salariés de l'établissement ou de l'entreprise..... | 90 |

Chapitre 5 – Les services de prévention et de santé au travail 91

| | |
|--|----|
| 1. L'organisation et le fonctionnement des services de prévention et de santé au travail (SPST)..... | 92 |
| 2. Les missions des SPST : les équipes pluridisciplinaires..... | 92 |
| 2.1. Les apports de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 | 92 |
| 2.2. Les actions sur le terrain | 93 |
| 3. Le rôle du médecin du travail..... | 94 |
| 3.1. Les missions générales : visites, consultations, conseils et actions de prévention | 94 |
| 3.2. La mission spécifique : coordination de l'équipe pluridisciplinaire de santé..... | 95 |
| 4. Des moyens mis au service du médecin du travail | 95 |
| 4.1. La fiche d'entreprise | 95 |
| 4.2. Le dossier médical | 96 |
| 4.3. Les examens médicaux..... | 96 |
| 4.4. Les différents rendez-vous et visites médicaux..... | 96 |

Chapitre 6 – Les acteurs externes de prévention 99

| | |
|---|-----|
| 1. Les agents de contrôle de l'inspection du travail | 99 |
| 1.1. Les compétences de l'inspection du travail..... | 99 |
| 1.2. Les prérogatives et moyens d'intervention de l'inspection du travail..... | 100 |
| 1.2.1. Le droit d'entrée et de visite..... | 100 |
| 1.2.2. Le droit d'enquête..... | 101 |
| 1.2.3. Le droit de prélèvement | 101 |
| 1.2.4. Le droit de communication | 101 |
| 1.3. Les suites apportées aux contrôles..... | 102 |
| 1.3.1. Les observations | 102 |
| 1.3.2. Les mises en demeure | 102 |
| 1.3.3. Les procès-verbaux..... | 102 |
| 1.3.4. Les arrêts temporaires de travaux et d'activité | 102 |
| 1.3.5. Le référé judiciaire en vue de faire définitivement cesser un risque..... | 103 |
| 1.4. Les protections accordées aux agents de l'inspection du travail dans l'exercice de leur mission..... | 103 |
| 1.4.1. L'indépendance..... | 103 |
| 1.4.2. La libre décision..... | 104 |
| 1.4.3. Une protection contre les outrages, les violences et tout obstacle à l'accomplissement de ses fonctions..... | 104 |

| | |
|---|-----|
| 1.5. Les obligations des agents de l'inspection du travail..... | 104 |
| 1.5.1. L'impartialité | 104 |
| 1.5.2. La confidentialité des plaintes et signalements | 104 |
| 1.5.3. Le respect du secret professionnel | 105 |
| 1.5.4. La fourniture d'informations | 105 |
| 1.5.5. La probité | 105 |
| 2. Les organismes de la Sécurité sociale..... | 106 |
| 3. L'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics..... | 107 |
| 4. L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ... | 108 |
| 4.1. La mission générale | 108 |
| 4.2. Les missions particulières..... | 108 |
| 5. Le Conseil d'orientation des conditions de travail | 109 |

PARTIE 2 L'IDENTIFICATION ET LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Chapitre 7 – La prévention des risques professionnels... 113

| | |
|--|-----|
| 1. Les principes généraux de prévention des risques professionnels ... | 114 |
| 1.1. Les principes généraux, une méthode pour la prévention | 114 |
| 1.1.1. L'énoncé des principes de prévention dans le Code du travail | 114 |
| 1.1.2. La mise en œuvre des principes de prévention dans l'entreprise..... | 115 |
| 1.2. Le document unique, pièce maîtresse de la prévention | 120 |
| 1.2.1. L'importance du DUER..... | 120 |
| 1.2.2. Les lignes directrices pour l'élaboration du DUER | 121 |
| 2. Les dispositions spécifiques à certains risques professionnels..... | 124 |
| 2.1. Les dispositions particulières à certaines catégories de travailleurs..... | 124 |
| 2.2. Les dispositions applicables aux lieux de travail | 125 |
| 2.3. Les équipements de travail et moyens de protection | 125 |
| 2.4. La prévention de certains risques d'exposition | 126 |
| 2.5. La prévention des risques liés à certaines activités ou opérations | 126 |
| 3. La prévention des situations de travail pénibles (prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels) | 127 |
| 3.1. La notion de pénibilité au travail..... | 127 |
| 3.2. Les facteurs de pénibilité au travail..... | 127 |

| | |
|---|-----|
| 3.3. Les mesures de prévention de la pénibilité au travail | 129 |
| 3.3.1. L'accord ou le plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité..... | 129 |
| 3.3.2. Le compte personnel de prévention | 131 |

Chapitre 8 – Les accidents du travail et les maladies professionnelles 133

| | |
|---|-----|
| 1. Les accidents et maladies pendant ou à l'occasion du travail..... | 133 |
| 1.1. L'accident du travail..... | 133 |
| 1.1.1. La survenance d'un accident | 134 |
| 1.1.2. Les origines de l'accident | 135 |
| 1.2. L'accident de mission..... | 138 |
| 1.3. L'accident de trajet..... | 140 |
| 1.3.1. Les intérêts de la qualification..... | 140 |
| 1.3.2. La définition de l'accident de trajet..... | 140 |
| 1.3.3. Les extrémités du trajet protégé | 141 |
| 1.4. La maladie professionnelle..... | 143 |
| 1.4.1. Définition..... | 143 |
| 1.4.2. La procédure..... | 144 |
| 2. Les prestations | 147 |
| 2.1. Les déclarations, formalités et délais | 147 |
| 2.2. La prise en charge des frais médicaux | 148 |
| 2.3. Le versement d'indemnités journalières | 148 |
| 2.4. La protection de l'emploi | 149 |
| 2.5. Le versement d'une rente..... | 151 |
| 2.6. La situation des ayants droit en cas de décès de l'assuré..... | 152 |
| 3. L'incidence d'une faute sur l'étendue de la réparation..... | 152 |
| 3.1. La faute intentionnelle..... | 152 |
| 3.2. La faute inexcusable..... | 153 |
| 3.2.1. La violation d'une obligation de résultat, devenue obligation de moyens renforcée | 153 |
| 3.2.2. Exemples de fautes inexcusables..... | 154 |
| 3.3. Les conséquences de la faute intentionnelle ou inexcusable ... | 155 |
| 3.3.1. L'impact sur la réparation des préjudices | 155 |
| 3.3.2. L'intervention du Conseil constitutionnel..... | 157 |

Chapitre 9 – Les risques psychosociaux..... 163

| | |
|---|-----|
| 1. La notion de risques psychosociaux | 164 |
| 1.1. L'apparition de la notion de risques psychosociaux | 164 |
| 1.2. La signification de la notion de risques psychosociaux..... | 164 |
| 1.2.1. Des souffrances d'origine psychique pouvant avoir des répercussions physiques | 164 |
| 1.2.2. À l'interface de l'individu et du social..... | 164 |
| 1.3. L'étendue des risques psychosociaux | 165 |
| 1.3.1. Harcèlement moral, stress au travail, harcèlement sexuel et agissements sexistes..... | 165 |
| 1.3.2. La souffrance au travail..... | 165 |
| 2. La prévention des risques psychosociaux..... | 167 |
| 2.1. L'intégration des risques psychosociaux à la politique de prévention..... | 167 |
| 2.1.1. Les risques psychosociaux : des risques professionnels à part entière | 167 |
| 2.1.2. L'obligation de prévention étendue aux risques psychosociaux..... | 167 |
| 2.1.3. L'application des mesures de prévention aux risques psychosociaux..... | 168 |
| 2.1. Les dispositions spécifiques aux harcèlements..... | 169 |
| 2.1.1. Le harcèlement moral | 169 |
| 2.2.2. Le harcèlement sexuel..... | 175 |
| 2.2.3. Les agissements sexistes..... | 178 |
| 2.3. L'adaptation de la prévention face aux risques psychosociaux | 180 |
| 2.3.1. L'importance de la négociation collective pour la prévention des risques psychosociaux..... | 180 |
| 2.3.2. La prise en compte de l'organisation du travail pour la prévention des risques psychosociaux..... | 183 |

Chapitre 10 – Pour aller plus loin sur la prévention des risques professionnels..... 187

| | |
|---|-----|
| 1. La démarche qualité de vie au travail au service de la prévention des risques professionnels..... | 188 |
| 1.1. L'essor de la démarche qualité de vie au travail | 188 |
| 1.1.1. Du bien-être à la qualité de vie au travail..... | 188 |
| 1.1.2. L'ANI du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail | 188 |
| 1.1.3. L'intervention du législateur pour favoriser la qualité de vie au travail | 189 |

| | |
|--|------------|
| 1.2. La négociation sur la qualité de vie au travail | 190 |
| 1.2.1. La périodicité de la négociation sur la qualité de vie au travail..... | 190 |
| 1.2.2. Le contenu de la négociation sur la qualité de vie au travail..... | 190 |
| 1.2.3. Accompagnement des entreprises dans la mise en place de la qualité de vie au travail | 191 |
| 1.2.4. Exemples d'accords d'entreprise portant sur la qualité de vie au travail | 192 |
| 1.3. L'apport de la démarche qualité de vie au travail à la prévention | 193 |
| 2. La responsabilité environnementale de l'employeur, nouvel enjeu | 193 |
| 2.1. Une prise de conscience progressive..... | 194 |
| 2.2. Le développement de la négociation collective sur la question environnementale..... | 195 |
| 2.3. L'alerte en matière de santé publique et d'environnement..... | 197 |
| 2.3.1. L'alerte du travailleur..... | 197 |
| 2.3.2. L'alerte du représentant du personnel au CSE..... | 198 |
| 2.3.3. L'enrichissement de l'objet social des entreprises sociétaires | 198 |
| Index | 201 |

Quelques abréviations couramment utilisées

| | |
|-----------------|--|
| ANACT | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail |
| ARACT | Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail |
| ANI | Accord national interprofessionnel |
| AT/MP | Accident du travail/maladie professionnelle |
| C. trav. | Code du travail |
| C2P | Compte professionnel de prévention |
| CARSAT | Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail |
| CPAM | Caisse primaire d'assurance maladie |
| CSE | Comité social et économique |
| CSS | Code de la Sécurité sociale |
| CSSCT | Commission santé, sécurité et conditions de travail |
| DUER | Document unique d'évaluation des risques |
| DUERP | Document unique d'évaluation des risques professionnels |
| DIRECCTE | Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (devenue DREETS : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) |
| INRS | Institut national de recherche et de sécurité |
| IPRP | Intervenant en prévention des risques professionnels |
| IRP | Institutions représentatives du personnel |
| OPPBTP | Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics |
| QVT | Qualité de vie au travail |
| RI | Règlement intérieur |
| RSE | Responsabilité sociale de l'entreprise |
| RPS | Risques psychosociaux |
| SPST | Service de prévention et de santé au travail |
| SPSTI | Service de prévention et de santé au travail interentreprises |

INTRODUCTION

Les grands principes en matière de responsabilité sociale de l'employeur

Les économistes ont été à l'origine du concept de responsabilité sociale des entreprises (RSE), pour mettre en avant le rôle sociétal des entreprises. Mais la réalité rend compte surtout d'obligations juridiques plus concrètes, que l'on peut regrouper sous la dénomination de responsabilité sociale de l'employeur.

Cette approche se justifie d'abord par l'imprécision de la notion d'entreprise, dont la perception reste encore énigmatique chez les juristes. N'étant pas une personne morale – à la différence de la société –, l'entreprise est écartelée entre les intérêts des apporteurs de capitaux et ceux des salariés. Le droit privé prend difficilement en compte l'intérêt de l'entreprise, préférant se reporter sur l'intérêt social que poursuivent les associés de la société, ou sur l'intérêt de la profession que défendent les syndicats.

C'est pourquoi il est plus prudent de revenir à la notion d'employeur pour apprécier la responsabilité qu'il encourt à l'égard des salariés.

Le risque économique ne pèse que sur l'employeur et, à travers lui, sur le chef d'entreprise, ce dernier étant responsable des aléas de la production auprès des apporteurs de capitaux.

Dans ses rapports avec les salariés, le risque encouru par l'employeur n'est (encore) que de nature sociale. Il lui appartient de tout mettre en œuvre pour au moins préserver **la santé et la sécurité** des salariés, sinon améliorer les conditions de travail, voire tendre vers **le bien-être** au travail.

Il s'agit ni plus ni moins d'une **obligation légale et réglementaire** qui s'impose à l'employeur et dont les **principes généraux** sont inscrits dans le Code du travail.

La logique tirée d'une **responsabilité sociale** des employeurs vise à réduire les risques d'**accidents du travail** et de **maladies professionnelles** et à en limiter les conséquences humaines, sociales et économiques.

Afin d'assumer cette responsabilité et répondre à l'**obligation de sécurité** qui lui est imposée, l'employeur doit pouvoir adapter la démarche de prévention à la nature de l'activité et à l'organisation propres à l'entreprise, mais aussi anticiper ses évolutions.

Connaître les fondamentaux de la prévention, s'appuyer sur des valeurs et s'inspirer de bonnes pratiques, permet de progresser et d'intégrer une démarche d'**amélioration continue** de la prévention des risques professionnels dans la vie de l'entreprise (politique globale, organisation, production, achat, environnement, qualité...).

1. Des principes généraux

La prévention des risques professionnels présente un enjeu majeur pour l'entreprise. Elle nécessite en premier lieu **un engagement et une volonté politique** forte au sein même de l'établissement. **Chacun à son niveau** dans l'entreprise (employeur, représentant du personnel, chargé de prévention ou salarié) est directement concerné en tant qu'acteur de la prévention.

La démarche est guidée par les **9 principes généraux de prévention** du Code du travail qui introduisent une même démarche de prévention applicable à tous les risques et permettent de guider l'action, comme l'élimination des risques à la source, la protection collective ou l'adaptation du travail à l'homme. Cette démarche s'appuie également sur des valeurs essentielles (respect des personnes, transparence dans la mise en œuvre de la démarche de prévention et dialogue social) et permet d'aboutir à l'élaboration de bonnes pratiques constituant le socle d'une culture de prévention destinée à être largement partagée au sein de l'entreprise.