

OBLIGATION DE SÉCURITÉ

Ce que l'employeur doit prouver, ce que chacun doit appliquer

Prévention des risques professionnels - DUERP - santé physique et mentale - alertes - sanctions civiles et pénales

Objectif opérationnel. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. En pratique, le sujet n'est pas seulement de « réagir » : il faut **évaluer, prévenir, former, organiser, contrôler et tracer**. Le juge vérifie l'effectivité des mesures, leur adaptation aux circonstances et la preuve disponible.

5 réflexes immédiats

- **Partir du travail réel** : postes, équipements, produits, horaires, charge, isolement, public, sous-traitance.
- **Mettre à jour le DUERP** et rattacher chaque action à un risque identifié.
- **Former et informer** avant exposition : consignes, EPI, modes opératoires, accueil sécurité.
- **Réagir sans délai** aux alertes, DGI, accidents, RPS, violences, restrictions médicales.
- **Conserver les preuves** : décisions, contrôles, formations, plans d'actions, suivis et relances.

Ce que le juge regarde

- Le risque était-il **identifié ou identifiable** ?
- Les mesures étaient-elles **prises avant l'exposition**, pas seulement après incident ?
- Les mesures étaient-elles **adaptées, concrètes et suivies** ?
- L'employeur peut-il prouver **l'information, la formation et les moyens** ?
- Les alertes internes, CSE, SPST, inspection ou salariés ont-elles été traitées ?

1. Que doit faire l'employeur ?

| Obligation terrain | Preuves utiles à conserver | Base à citer |
|-----------------------|--|--|
| Évaluer les risques | DUERP par unité de travail ; risques physiques, chimiques, biologiques, RPS, organisation, coactivité, exposition potentielle. | C. trav. L4121-3 ; L4121-3-1 ; R4121-1 et s. |
| Prévenir et planifier | Actions de prévention, protections collectives prioritaires, organisation et moyens adaptés, responsable et échéance. | C. trav. L4121-1 ; L4121-2 |
| Informer et former | Accueil sécurité, consignes écrites, notices, habilitations, causeries, émargements, vérification de compréhension. | C. trav. L4121-1 ; L4141-1 et s. |
| Adapter les mesures | Mise à jour après accident, changement d'organisation, nouveau produit, retour d'expérience, alerte ou évolution technique. | C. trav. L4121-1 ; L4121-3 |
| Suivre la santé | Avis et recommandations du médecin du travail, aménagements, reclassement, refus motivé par écrit si impossibilité. | C. trav. L4624-6 ; L1226-2 ; L1226-10 |

2. Quels documents utiliser ou demander ?

| Document / trace | À vérifier concrètement | Utilité |
|-------------------------------|---|---------------------------|
| DUERP + liste d'actions | Risques cotés, mesures existantes, actions, pilotes, délais, moyens, anciennes versions conservées. | Socle de preuve |
| Consignes, affichages, RI | Consignes incendie, EPI, machines, produits, harcèlement, alcool/stupéfiants si postés à risque. | Instructions opposables |
| Formations / habilitations | Programme, dates, salariés présents, renouvellements, évaluation et autorisations de conduite/habilitations. | Preuve d'information |
| Rapports et contrôles | Vérifications périodiques, électricité, levage, incendie, ventilation, observations levées ou planifiées. | Conformité technique |
| AT/MP, presque-accidents, DGI | Enquête, causes, mesures immédiates, actions durables, mise à jour DUERP, information CSE si applicable. | Retour d'expérience |
| Coactivité / intérim | Inspection commune, plan de prévention, accueil entreprise extérieure, partage EPI, poste interdit ou renforcé. | Responsabilités partagées |

Point de vigilance. Une mesure existe seulement si elle est compréhensible, appliquée, contrôlée et réajustée. Une procédure non diffusée, un DUERP non actualisé ou une formation non tracée protègent mal l'entreprise.

3. Quand la responsabilité peut-elle être engagée ?

| Situation | Réflexe opérationnel | Enjeu / sanction | Base |
|--|--|--|------------------------------|
| Accident du travail / maladie professionnelle | Enquêter, sécuriser, analyser les causes, mettre à jour DUERP, corriger et prouver les mesures antérieures. | Faute inexcusable si danger connu ou prévisible et mesures insuffisantes ; indemnisation complémentaire. | CSS L452-1 à L452-3 |
| RPS, harcèlement, violences | Prévenir dans l'organisation, former, traiter les signalements, protéger, enquêter, sanctionner si faits établis. | Domages-intérêts, rupture aux torts de l'employeur, risque pénal selon les faits. | L4121-2 ; L1152-4 ; L1153-5 |
| DGI / droit de retrait | Alerte immédiate, inscription au registre DGI, enquête avec l'élu, mesures nécessaires, absence de sanction si retrait légitime. | Nullité ou contestation d'une sanction ; intervention inspection / CARSAT si désaccord. | L4131-1 ; L4131-3 ; L4132-2 |
| Avis du médecin du travail | Prendre en compte les restrictions, adapter le poste, consulter si reclassement, motiver par écrit tout refus. | Manquement à l'obligation de sécurité, contentieux inaptitude/ reclassement. | L4624-6 ; L1226-2 ; L1226-10 |
| Entreprise extérieure / intérim | Coordonner la prévention, définir qui fournit quoi, informer sur les risques du site, vérifier les postes interdits. | Responsabilités partagées ; l'entreprise utilisatrice répond des conditions d'exécution liées à la santé-sécurité. | R4511-1 et s. ; L1251-21 |
| Infraction sécurité | Identifier les textes particuliers applicables : machines, travaux, risque chimique, jeunes, contrôles, affichages. | Amende de principe 10 000 € par travailleur concerné ; récidive : emprisonnement et amende accrue. | L4741-1 |

Quelle obligation pour le salarié ?

Prendre soin, selon formation et possibilités

- Respecter les instructions, consignes, EPI, habilitations, règles machines/produits.
- Alerter immédiatement en cas de danger grave et imminent ou de défectuosité d'un système de protection.
- Ne pas se mettre en danger et ne pas mettre autrui en danger, y compris par omission.
- Le salarié peut être sanctionné disciplinairement ; sa responsabilité civile ou pénale peut être engagée en cas de faute personnelle grave.

Base : C. trav. L4122-1 ; L4131-1 ; C. pén. 221-6, 222-19, 223-1 selon les faits.

Points de vigilance

- Ne pas confondre **affichage** et prévention effective.
- Intégrer la santé mentale : surcharge, objectifs, isolement, violence externe, réorganisations.
- Traiter les alertes faibles : presque-accidents, plaintes, absentéisme, conflits répétés.
- Ne jamais ignorer une préconisation médicale ou un droit de retrait légitime.
- Formaliser les délégations de pouvoirs : compétence, autorité, moyens, champ précis.
- Ne pas diluer les responsabilités en coactivité : plan de prévention et preuve d'accueil.

4. Quels réflexes appliquer ?

Avant exposition

- Analyse du poste.
- Suppression ou réduction du risque.
- Protections collectives d'abord.
- Consignes + formation.

Pendant l'activité

- Vérifier application réelle.
- Corriger les écarts.
- Traiter les remontées terrain.
- Documenter les contrôles.

Après incident / changement

- Mettre en sécurité.
- Enquêter causes racines.
- Actualiser DUERP/actions.
- Informer CSE/SPST si utile.

5. Références / réglementation / recommandations

Code du travail - prévention

[L4121-1](#) mesures nécessaires ; [L4121-2](#) principes généraux ; [L4121-3](#) évaluation ; [L4121-3-1](#) DUERP ; [L4122-1](#) obligation du travailleur.

Alertes / retrait : [L4131-1](#), [L4132-1](#) à [L4132-5](#).

Santé / reclassement : [L4624-6](#), [L1226-2](#), [L1226-10](#).

Sanctions / responsabilité

[CSS L452-1](#) faute inexcusable ; [C. trav. L4741-1](#) et s. infractions santé-sécurité ; [C. pén. 221-6](#), [222-19](#), [223-1](#).

Jurisprudence repère : [Cass. soc. 25/11/2015, n°14-24.444](#) ; [Cass. soc. 01/06/2016, n°14-19.702](#) ; [Cass. soc. 05/03/2008, n°06-45.888](#).

Recommandations : [INRS - rôle de l'employeur](#) ; [INRS - DUERP](#).

Formule terrain à retenir. « Je ne cherche pas seulement le texte applicable : je cherche la preuve que le risque a été évalué, que la mesure était adaptée, que les personnes ont été informées/formées, et que l'action a été suivie jusqu'à clôture. »