



S O C I A L
N E W S



CONDITIONS DE TRAVAIL : QUELLES SONT VOS OBLIGATIONS ?

La définition des conditions de travail relève du pouvoir de direction dans le cadre défini par les lois et les règlements. L'employeur doit les définir en respectant une obligation de sécurité (1) dont la violation est contrôlée par l'Inspection du Travail et les tribunaux (2). Pour ce faire il dispose du pouvoir d'édicter des normes internes via le Règlement Intérieur (3) ou des notes de service notamment (4).

SOMMAIRE

01

L'OBLIGATION
DE SECURITE

02

L'INSPECTION
DU TRAVAIL

03

REGLEMENT
INTERIEUR

04

LES NOTES
DE SERVICE

01

L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ

Elle pèse sur l'employeur prioritairement : il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés selon l'article L 4121-1 alinéa 1 du code du travail.

Elle pèse aussi sur le salarié qui doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité et de celle des autres personnes concernées par ses actes au travail et ceci dans le cadre des instructions qui lui sont données par son employeur.

Le Chef d'entreprise doit prendre des mesures qui comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail,
- Des actions d'information et de formation,
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Ces mesures doivent être revues régulièrement afin de les adapter aux changements de circonstances toujours dans l'optique de l'amélioration des situations existantes.

Concrètement l'employeur doit préciser les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, il doit faire en sorte que les locaux de travail garantissent la sécurité des salariés et que les conditions d'hygiène et de salubrité assurent la santé des salariés.

Selon la Cour de Cassation, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat : Dès lors qu'il y a accident du travail, le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures pour l'en préserver.

L'employeur manque à son obligation de résultat si un accident du travail se poursuit : Ce manquement est susceptible d'être qualifié de faute inexcusable si les mesures qui s'imposaient pour l'éviter n'ont pas été prises.

Pour combattre cette conséquence il devra démontrer que la survenance de l'accident est étrangère à tout manquement à son obligation de sécurité de résultat.

Les conséquences peuvent être multiples :

- Au plan pénal il peut y avoir condamnation à une amende notamment à la suite d'un procès-verbal dressé par l'Inspecteur du Travail.
- Au plan civil, outre la répercussion des dépenses liées à l'accident sur le taux accident du travail, la reconnaissance de la faute inexcusable générera la condamnation à payer à la victime ou ses ayants droit des dommages intérêts s'ajoutant à la rente pour incapacité permanente partielle qui peut être allouée quand l'état de santé est consolidé.
- Selon la gravité du manquement aux règles applicables il peut y avoir rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié qui sera mise à la charge de l'employeur par un tribunal : paiement du préavis, des congés payés sur le préavis, de l'indemnité de licenciement et attribution de dommages intérêts en fonction de l'ancienneté, de la gravité du préjudice etc.

Cette obligation dite de résultat peut se confondre avec l'obligation renforcée de moyens qui s'impose à l'employeur : dans tout accident du travail, on recherche les causes, quelle cause déterminante peut être mise en avant ? Le Chef d'entreprise ou son délégué a-t-il été suffisamment diligent pour prévenir le risque ? pour apporter des réponses par rapport à la réalisation éventuelle du risque ?

C'est notamment à propos du harcèlement moral que la question sera abordée : quelle enquête a-t-il entrepris ou fait entreprendre pour d'abord établir la matérialité des faits ? pour définir une imputabilité des faits ? pour qualifier ces faits ?

Comme l'indique l'article L4121-2 du travail, l'employeur doit :

- Éviter les risques,
- Évaluer les risques qui ne peuvent être évités,
- Combattre les risques à la source,
- (...) prendre des mesures de protection collective et / ou individuelle,
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs

Alors que l'employeur a une obligation de résultat, le salarié a, lui, une obligation de moyens qui diffère selon son niveau d'attributions : le salarié peut être sanctionné pour non-respect des consignes mais sa responsabilité va s'arrêter à l'incidence éventuelle sur son contrat de travail.

02 L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'inspecteur ou selon la taille de l'entreprise le Contrôleur du Travail joue un rôle essentiel sur la question des conditions de travail. En effet il est autorisé à :

- Pénétrer dans l'entreprise et la visiter sans autorisation ni information préalable de l'employeur y compris en l'absence de ce dernier, ce droit de visite pouvant s'exercer sur l'ensemble des locaux de travail y compris ceux fréquentés par la clientèle et ses annexes (cantines, vestiaires, ...). Ce droit de visite peut s'exercer la nuit également. Dans tous les cas il doit informer à tout le moins l'employeur sauf s'il estime que cette information nuirait à l'effectivité du contrôle envisagé. L'employeur peut lui-même être accompagné, par exemple du collaborateur plus particulièrement chargé des questions de sécurité. Par ailleurs l'employeur doit informer les représentants du personnel de la présence de l'inspecteur du Travail dans les locaux de l'entreprise afin qu'ils puissent le cas échéant présenter leurs observations.
- Mener des enquêtes à l'intérieur de l'entreprise et interroger les salariés notamment en cas d'accident du travail, y compris en l'absence de l'employeur. Il peut aussi demander aux personnes présentes de justifier de leur identité et de leur adresse afin de vérifier l'existence et le contenu des déclarations préalables à l'embauche.
- Obtenir communication de documents internes à l'entreprise. Il peut se faire présenter tous les registres dont la tenue est obligatoire (registre des entrées et sorties, documents relatifs à l'enregistrement des heures de travail effectuées en vue de l'établissement de la paye,...).
- Faire appel à des organismes spécialisés pour opérer telle ou telle vérification aux fins de constater une situation dangereuse.

L'exercice de ses attributions lui permet d'opérer des constats qui vont ensuite donner lieu à :

- Des observations rappelant les règles en vigueur,
- Des mises en demeure de se conformer à la réglementation,
- Des procès-verbaux en cas d'infraction pénale qui sont transmis au Procureur de la République pour poursuite devant le Tribunal de Police ou Correctionnel.

Sans parler d'une saisine possible du juge des référés pour faire suspendre une activité particulièrement dangereuse ou lui-même prendre la décision d'arrêt temporaire de travaux sur un chantier en cas de risques graves.

Les décisions des Inspecteurs du Travail peuvent faire l'objet de recours :

- Un recours gracieux auprès de l'Inspecteur lui-même,
- Un recours hiérarchique auprès de son supérieur qui est le Directeur ou le Ministre selon le thème,
- Un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif.

Ces décisions peuvent être des autorisations ou des refus d'autorisation, des dérogations ou des refus de dérogation, des mises en demeure. Le délai de contestation qui est généralement.

De 2 mois sauf notamment pour les mises en demeure (15 jours) est indiqué sur la décision notifiée par l'Inspecteur du Travail.

03 **REGLEMENT INTERIEUR**

C'est un document obligatoire à partir de 50 salariés qui fixe les mesures d'application de la réglementation notamment en matière d'hygiène et de sécurité.

Il est l'illustration du pouvoir de Direction : c'est un acte réglementaire de droit privé qui s'impose au personnel sans avoir besoin de requérir l'accord individuel du salarié. Quand il existe un Comité Social Economique (CSE), il doit être consulté préalablement à son affichage et à son envoi à l'Inspection du Travail.

En effet ce document doit être affiché dans l'entreprise, déposé à l'Inspection du travail ainsi qu'au greffe du Conseil des Prudhommes (il entre en application au plus tôt 1 mois après l'accomplissement de la dernière de ces formalités de dépôt et de publicité).

Il y est normalement fait référence dans le contrat de travail ou lettre d'embauche sans qu'il s'agisse d'ailleurs d'une mention obligatoire de ces documents. Ce qui explique également que toute modification du Règlement Intérieur s'impose au personnel sans qu'il ne s'agisse d'une modification du contrat de travail.

Une note de service sur la sécurité ou l'hygiène serait-elle une modification du Règlement Intérieur ?

04

LES NOTES DE SERVICE

Il n'y a pas de définition de la note de service par la loi : on peut considérer qu'il s'agit d'un document qui peut s'adresser à tout le personnel ou à une partie ou à telle ou telle catégorie de personnel. La note de service peut fixer des règles de caractère général et permanent ou au contraire des normes provisoires.

Une note de service peut porter sur de nombreux types de sujets qu'ils relèvent ou non du Règlement Intérieur. Si elle porte prescription générale et permanente sur la sécurité et l'hygiène la note de service est alors une adjonction ou une modification de celui-ci : l'adoption de cette note suppose pour entrer en application le respect des formalités de consultation du CSE, de dépôt et d'affichage évoquées ci-dessus. Si au contraire il s'agit d'une mesure temporaire ou lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiatement avec communication simultanée au Secrétaire du CSE quand il existe des représentants du personnel ainsi qu'à l'Inspection du Travail.

De la même façon, une Charte Ethique ou une Charte Informatique ou un Code de bonne conduite qui traite de matières relevant du Règlement Intérieur parce qu'il traite de sécurité ou d'hygiène avec obligation de faire ou de ne pas faire et sanction en cas de non-respect constitue un ajout au règlement Intérieur : ce document doit faire l'objet de la procédure ci-dessus définie.

CONCLUSION

Les conditions de travail ne relèvent pas du contrat de travail. Elles ne relèvent pas non plus de la négociation collective ou individuelle. Leur organisation relève du pouvoir de Direction inhérent à la qualité de Chef d'Entreprise : c'est le pouvoir unilatéral qui s'exerce ce qui est logique puisque le responsable en cas d'infraction ou d'accident c'est l'employeur ou sur délégation son représentant. Le pouvoir unilatéral n'exclue pas la concertation : c'est ainsi qu'a été construit en 1982 le droit d'expression des salariés sur les conditions de travail qui existe encore aujourd'hui, au moins dans la réglementation.

**Mieux vous informer,
nous rapprocher de vous
et encore mieux vous conseiller.
Notre spécialiste social
reste à votre écoute**



Service Social
extencia@extencia.fr
2 rue Claude Boucher - CS 70021
33070 BORDEAUX Cedex
Tél. 05 57 10 28 28

www.extencia.fr