



L'arrivée tonitruante des préventeurs de la santé et de la sécurité

publié le **31/07/2012**, vu **3732 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Depuis le 1ER juillet, l'obligation d'un préventeur des risques professionnels s'est érigée telle une épée de Damoclès pour les entreprises. C'est la directive no 2007/30/CE du 20 juin 2007 qui est le texte fondateur de tout ce qui a trait à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés. Sa finalité est de faire de la prévention un devoir essentiel des employeurs et tendre ainsi à l'élimination des facteurs de risques.

Comme chacun le sait, les articles L. 4121 et suivants du Code du travail et la jurisprudence relative à l'obligation de sécurité de résultat mettent à la charge des employeurs une lourde responsabilité.

Aujourd'hui, les entreprises ne peuvent plus « faire fi » de l'impact de leurs décisions en matière d'organisation du travail et de management sur la santé physique et mentale de leurs salariés sous peine de sanctions pénales et civiles.

Quid : Cependant, peut-on attendre de l'employeur qu'il assure « la pleine » santé physique et mentale de ses salariés ?

Cette vision des événements semble quelque peu utopique. Aussi, il semble qu'il faille en déduire que ce qui est attendu de l'employeur c'est qu'il mette en œuvre toutes les mesures permettant d'éviter que ses collaborateurs soient victimes d'une souffrance au travail.

Parmi les outils destinés à la détection des risques, on peut citer le rapport du médecin du travail et le bilan social. Cela étant, l'employeur peut aussi se doter d'instruments qu'il a lui-même choisis (questionnaires, commissions d'observation des risques etc.) et laisser libre cours à sa créativité.

La nouveauté instaurée par le législateur c'est l'article L4644-1 du Code du Travail qui dispose que l'employeur doit désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Quid juris : qui sont ces salariés qui vont endosser cette mission de préventeurs ?

Ce seront des salariés qui à leur demande, pourront bénéficier d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues aux articles L. 4614-14 à L. 4614-16.

Dans l'hypothèse où les compétences en interne ne permettraient pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ou en son absence des délégués du personnel) aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Quid juris : quels sont les risques en cas d'absence de désignation de préventeurs ?

Textuellement aucun ! Toutefois, ce n'est pas parce que le texte ne prévoit pas de sanction qu'il n'existe pas de risques juridiques pour l'entreprise lacunaire. En effet, il faut bien comprendre que l'absence de désignation par l'employeur constitue un manquement à son obligation de sécurité de résultat. Pour ainsi dire, il s'agit donc de sanctions « cachées » puisqu'en cas de risques avérés dans l'entreprise, les juges ne manqueront pas de rechercher si un préventeur a été désigné en amont. Oups ...

Enfin, rappelons qu'il existe une panoplie de mesures destinées à limiter les risques en amont telles que la formation (notamment celle du middle management), la conception de chartes comportementales, l'établissement de procédures d'intervention en cas de survenance de risques, l'audit de l'organisation du travail par un consultant spécialisé, les dispositifs d'affichage etc.

Dans un tel contexte, il apparaît difficile pour l'employeur de pouvoir s'exonérer de sa responsabilité d'autant que nous assistons à une recrudescence des reconnaissances de fautes inexcusables.

« Une entreprise avertie en vaut deux » ...

Nadia RAKIB
Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL
www.clindoeil-social.com

Sources

Directive no 2007/30/CE du 20 juin 2007
C. trav art. L. 4121 et suivants
C. trav art. L4644-1