Chapitre XIII : Santé et sécurité au travail

Indépendamment des obligations légales liées à la tenue d'un document unique transcrivant les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs de l'entreprise, les employeurs sont tenus au respect des obligations suivantes.

XIII-1 : Santé et Sécurité au travail

D'une façon générale, employeurs et salariés sont soumis à l'obligation particulière de vigilance en matière de sécurité, bien que seule la responsabilité de l'employeur soit engagée et couvre l'ensemble des dangers et accidents encourus par ses salariés dans l'exercice de leurs activités professionnelles.

Les salariés doivent signaler immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. L'employeur ou son représentant ne peut demander aux salariés de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

XIII-2 : Équipement et matériel

Tout le matériel et l'équipement nécessaires à l'exécution du travail par les salariés sont mis à disposition par l'employeur. Le matériel doit être fourni et maintenu en bon état de marche et en conformité avec la réglementation. L'employeur doit former les salariés aux règles d'utilisation et de protection des équipements. L'ensemble des matériels et l'équipement nécessaires à l'hygiène et la sécurité des salariés est fourni par l'employeur.

Une trousse de premiers soins devra équiper en permanence les locaux de travail et les véhicules de service de l'entreprise utilisés par les salariés.

Dans le cas d'une salariée allaitante, l'employeur respectera la législation en vigueur.

XIII-3 : Utilisation du matériel de bureautique et informatique

L'employeur est tenu de respecter les dispositions réglementaires en ce qui concerne l'utilisation du matériel de bureautique et informatique.

XIII-4 : Visites médicales du travail

L'employeur est tenu de respecter les dispositions légales en ce qui concerne les visites médicales du travail.

XIII-5 : Suivi de la Santé et de la Sécurité

Chaque entreprise devra se conformer aux dispositions légales relatives aux risques dans l'entreprise et à leur prévention, notamment s'agissant du DUERP, du PAPRIPACT et du référent harcèlement CSE.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
Conformément aux articles L. 4121-3 et suivants et R. 4121-1 et suivants du Code du travail, tout employeur, à partir d'un salarié, doit établir un DUERP recensant tous les risques relatifs à la santé et à la sécurité identifiés au sein de l'entreprise auxquels le(s) salarié(s) pourrai(en)t être exposé(s).

Le CSE, lorsqu'il existe, participe à l'évaluation des risques et est consulté sur le DUERP et ses mises à jour chaque année.

Ce document est mis à jour au moins une fois par an dans les entreprises d'au moins 11 salariés, mais aussi pour chaque entreprise sans condition d'effectif :

- A chaque fois qu'un changement impacte les conditions de travail ;
- Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Le DUERP est tenu à la disposition de chacun au sein de l'entreprise.

Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT)
Dans les entreprises de plus de 50 salariés, un programme de prévention découlant de l'évaluation des risques du DUERP est mis en place pour définir les mesures devant être prises dans l'année à venir, dont les modalités sont définies à l'article L. 4121-3-1 du Code du travail.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les actions de prévention sont consignées au sein du DUERP lui-même.

Référent harcèlement au sein du CSE
En vertu de l'article L. 2314-1 du Code du travail, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres.

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR