

L'obligation de sécurité est réglementée par les articles L. 4121-1 À L. 4121-5 du Code du Travail.

### UN PRINCIPE CLAIR : PROTÉGER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEUR.EUSES

L'employeur a l'obligation **légale** de garantir la sécurité et de protéger la **santé physique et mentale** des salarié.es. Cela signifie : **Prévenir** les risques professionnels (accidents, maladies, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes), **Inform**er et **former** les salarié.es sur ces risques, Mettre en place une **organisation et des moyens adaptés**, réévaluer régulièrement.



### LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION (art. L. 4121-2)

L'employeur doit : Éviter les risques, Évaluer ceux qui ne peuvent être évités, Les combattre à la source, Adapter le travail à l'homme (poste, cadence, organisation), suivre l'évolution des techniques, remplacer le dangereux par le moins dangereux, planifier la prévention (technique, organisation, relations de travail, conditions), privilégier la **protection collective** à la protection individuelle et donner des **instructions claires** aux travailleur.euses.

### DOCUMENT UNIQUE : UNE OBLIGATION !

L'évaluation des risques doit être formalisée dans un **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)** :

- Recense **tous les risques** auxquels sont exposé.es les salarié.es.
- Tient compte des différences d'expositions entre hommes et femmes.
- Mis à jour régulièrement et **conservé 40 ans**.

Accessible aux salarié.es, ancien.nes salarié.es et représentant.es du personnel.

**Dans les entreprises de plus de 50 salarié.es :**

→ Obligation de mettre en place **un programme annuel** avec :

- La liste des mesures de prévention et les préconisations.



### EN CAS DE MANQUEMENT : DES CONSÉQUENCES LOURDES

Si l'employeur ne respecte pas son obligation de sécurité :

- Reconnaissance possible de **faute inexcusable**.
- Requalification d'un licenciement en **sans cause réelle et sérieuse** ou **licenciement nul**.
- Versement de **dommages et intérêts** aux salarié.es.

## LA SANTÉ MENTALE, C'EST AUSSI LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'obligation de sécurité ne concerne pas que les risques physiques :

- Harcèlement moral ou sexuel
- Agissements sexistes

Conditions de travail pathogènes (cadences, isolement, conflits)

**La loi impose à l'employeur :**

- D'agir **en prévention**.
- De réagir **immédiatement** à tout signalement.
- De suivre les **préconisations du médecin du travail** (sinon, c'est une faute).



### LA JURISPRUDENCE EST CLAIRE

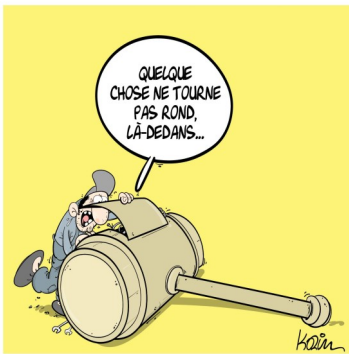
La Cour de cassation sanctionne les employeurs qui :

- Ignorent les recommandations médicales.
- Laisser un.e salarié.e dans un poste au-dessus de ses capacités physiques.
- Ne mènent pas d'enquête après un signalement, même si les faits ne sont pas prouvés.

Se contentent d'actions symboliques ou insuffisantes (réunion unique, absence de suivi).

**Mais...**

Si l'employeur démontre qu'il a pris **toutes les mesures de prévention prévues par la loi** et qu'il a agi rapidement dès connaissance des faits, il peut éviter une condamnation.



### LA CGT EXIGE :

- La mise à jour annuelle du DUERP.
- L'intégration des représentant.es du personnel dans **toute** évaluation des risques.
- Des formations réelles et adaptées sur la santé et la sécurité.
- Des procédures d'alerte et d'enquête efficaces et transparentes.
- La priorité absolue à la prévention, pas à la réparation après coup.



**Ne restons pas seul.es face aux risques !**

En cas de danger ou de harcèlement, **contactez immédiatement vos représentants CGT.**

**L'obligation de sécurité doit devenir une réalité quotidienne.**

**Protéger notre santé, c'est défendre notre dignité et nos droits !**