

**Projet de loi  
autorisant la ratification de la convention n° 155 sur la sécurité et la santé  
des travailleurs, 1981**

NOR : EAEJ2410092L/Bleue-1

**ÉTUDE D'IMPACT**

**I. Situation de référence**

Créée en 1919, l'Organisation internationale du Travail (OIT<sup>1</sup>) est depuis 1946 une agence spécialisée de l'ONU. Son originalité réside dans sa structure tripartite qui réunit des représentants des gouvernements, employeurs et travailleurs de 187 Etats Membres. Sa mission est de protéger et promouvoir les droits de l'Homme au travail : travail, emploi, protection sociale, dialogue social. A cette fin, elle établit des normes internationales, élabore des politiques et conçoit des programmes visant à promouvoir le travail décent pour tous les hommes et femmes dans le monde. La Conférence internationale du Travail (CIT) rassemble les délégués des gouvernements, des travailleurs et des employeurs des Etats membres de l'Organisation internationale du Travail. Elle élabore et adopte les normes internationales du travail.

La France est l'un des dix membres permanents du Conseil d'Administration et le deuxième pays au monde à avoir ratifié le plus grand nombre de conventions de l'OIT.

À sa 110<sup>ème</sup> session, en juin 2022, la Conférence internationale du Travail a décidé de modifier le paragraphe 2 de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998)<sup>2</sup> afin d'ajouter « un milieu de travail sûr et salubre » aux principes et droits fondamentaux au travail, et de modifier en conséquence la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008)<sup>3</sup> et le Pacte mondial pour l'emploi (2009)<sup>4</sup>.

La Conférence internationale du Travail a également décidé de reconnaître la Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs et la Convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail comme des conventions fondamentales, en phase avec sa décision de reconnaître le droit à un milieu de travail sûr et salubre comme l'un des principes et droits fondamentaux au travail.

---

<sup>1</sup> [Histoire de l'Organisation Internationale du Travail \(OIT\).](#)

<sup>2</sup> [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998](#)

<sup>3</sup> Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008

<sup>4</sup> Pacte mondial pour l'emploi, 2009

Les principes fondamentaux des conventions n° 155 et 187 sont pleinement complémentaires et constituent un cadre de référence permettant d'apporter des améliorations progressives et soutenues vers la réalisation de milieux de travail sûrs et salubres.

Alors que la convention n° 187 vise à promouvoir une culture de prévention en matière de sécurité et de santé et à réaliser progressivement un milieu de travail sûr et salubre, la convention n° 155 introduit les principes d'une politique de sécurité et de santé au travail (SST), soulignant la nécessité de considérer la SST comme une question d'intérêt national. Elle définit les objectifs et les principes de base d'une politique nationale, mais aussi les actions requises tant au niveau national que dans l'entreprise. Elle s'applique à toutes les branches d'activité (y compris la fonction publique) et enjoint les États à « *définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail* » (art.4). Elle prescrit également aux membres de mettre en place un système de contrôle de l'application des lois et des prescriptions concernant la santé et la sécurité au travail prévoyant des sanctions en cas d'infraction à ces règles, ainsi qu'un système d'inspection approprié et suffisant (art.9).

### **Historique des négociations**

La Convention n° 155 de l'OIT a déjà fait l'objet d'une première procédure de ratification en 1988. Le Conseil d'Etat avait, alors, émis un avis défavorable au motif que s'agissant de l'exercice du droit de retrait (articles 13 et 19 f) de la Convention), le Gouvernement aurait dû procéder – avant de soumettre la convention à ratification - à une étude et à des consultations nécessaires afin de déterminer les catégories de travailleurs et les branches particulières d'activité susceptibles d'être exclus dudit droit. Le Conseil d'Etat avait également précisé que « compte tenu des stipulations - propres à ce texte – des articles 1er 2 et 2.2. de celui-ci, qui permettent d'exclure de son application certaines catégories et certaines branches d'activité, ces exclusions, de nature législative, devraient figurer dans le projet de loi autorisant la ratification de la convention ».

La reconnaissance, en 2022, par la Conférence internationale de l'OIT de la Convention n° 155 comme convention fondamentale a subséquentement relancé le processus de sa ratification qui a donné lieu à des consultations interministérielles<sup>5</sup> et des partenaires sociaux, par la France et ce, pour deux raisons principales.

En premier lieu, le Gouvernement de la France qui promeut le développement comme le renforcement de la protection des droits attachés aux travailleurs dans les enceintes multilatérales, souhaite faire preuve d'exemplarité en ratifiant l'ensemble des dix conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail, la Convention n°155 étant la seule des dix conventions fondamentales de l'OIT qu'elle n'aura pas encore ratifiée à ce jour.

En second lieu, la France œuvre de tout temps pour assurer un environnement de travail sûr et salubre sur son territoire national par sa législation protectrice, mais aussi partout dans le monde par le biais de ses programmes de coopération internationale et de ses échanges commerciaux

---

<sup>5</sup> Ministère de l'Europe et des affaires étrangères, ministère du travail, de la santé et des solidarités, ministère de la transformation et de la fonction publiques (DGAFP), ministère chargé de la mer (DGAMPA), ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires (DGAC), ministère des Armées, ministère chargé des outre-mer.

bilatéraux, régionaux et multilatéraux. Le contexte de la survenance de la crise de la pandémie de la covid-19 n'est venu que confirmer l'attachement politique du Gouvernement au respect de ce principe et droit fondamental reconnu par 187 États-membres de l'OIT ainsi que les travailleurs et les employeurs de ces mêmes pays en 2022, les mandants tripartites de l'OIT ayant par ailleurs adopté les deux Conventions n° 155 et 187 respectivement en 1981 et 2006.

## II. Objectifs de la Convention

La Convention n°155 s'applique à toutes les branches d'activité économique (art.1.1), y compris à la fonction publique (art.3), ainsi qu'à tous les travailleurs dans les branches d'activité économique couvertes (art.2.1), même si des exclusions limitées sont possibles. Elle retient (art.4) que les Etats doivent « *définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail* » et que cette politique a pour objet « *de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable* ». La convention énumère les mesures que les Etats doivent prendre en matière de Sauvetage Secourisme de Travail (SST, comme par exemple la détermination de procédés de travail en fonction de risques, la procédure de déclaration des accidents du travail) ainsi que les obligations des employeurs. Elle prescrit enfin aux États membres (art.9) de mettre en place un système de contrôle de l'application des lois et de prescriptions concernant la santé et la sécurité au travail en prévoyant des sanctions en cas d'infraction à ces règles ainsi qu'un système d'inspection approprié et suffisant.

La convention n°155 promeut une approche holistique de la gouvernance nationale de la santé et sécurité au travail, axée sur les politiques et centrée sur la prévention. Cet instrument introduit les principes d'une politique nationale en relation avec la santé et sécurité au travail, en insistant sur la nécessité de considérer la santé et la sécurité au travail comme des questions d'intérêt national. En plus de réglementer de manière exhaustive des éléments de fond d'une politique nationale de santé et sécurité au travail, cette norme définit les actions requises au niveau national et à celui de l'entreprise.

La Convention n°155 inclut des déclarations mettant en avant les principes suivants:

- l'accent mis sur la prévention a pour objectif d'éliminer et de minimiser les causes des risques inhérents au milieu de travail;
- la participation des partenaires sociaux et d'autres parties prenantes clés aux niveaux national et de l'entreprise ; en particulier la consultation des travailleurs ou de leurs représentants sur les questions de santé et sécurité au travail;
- l'amélioration continue, s'axant sur un examen de la situation et de la politique en matière de santé et sécurité au travail en vue d'évaluer les résultats, d'identifier les problèmes et les méthodes pour y faire face et d'établir les priorités d'action;
- la coordination entre diverses autorités et organismes pour l'application d'une politique nationale en matière de santé et sécurité au travail.

### III. Conséquences estimées de la mise en œuvre de la convention

#### a. Conséquences juridiques

- Articulation du texte avec les accords ou conventions internationales existantes

L'organisation, consciente de l'importance vitale de la sécurité et de la santé au travail mise en avant par la pandémie de Covid-19 et les bouleversements qu'elle a entraînés dans le monde du travail, a, par la Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT (adoptée le 10 juin 2022), souhaité amender la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux du travail (1998)<sup>6</sup>. Cette déclaration fait ainsi l'objet de cinq amendements, qui auront pour conséquence de modifier la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008)<sup>7</sup> et le Pacte mondial pour l'emploi (2009)<sup>8</sup>.

- Articulation avec le droit de l'Union européenne

La Convention s'inscrit parfaitement dans l'ensemble de la politique européenne en matière de santé et de sécurité au travail.

En effet, la Convention est en conformité avec les dispositions européennes pertinentes en la matière, à savoir :

- Le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)<sup>9</sup>, notamment les articles sur la politique sociale (art. 151 et 153 (1) (a)).
- La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne<sup>10</sup>, notamment les articles 31 (conditions de travail justes et équitables), 32 (interdiction du travail des enfants et protection des jeunes au travail), 34 (sécurité sociale et aide sociale), et 35 (protection de la santé).
- Le principe 10 du socle européen des droits sociaux, adopté en 2017 lors du sommet de Göteborg, prônant un « *environnement de travail sain, sûr et adapté, et protection des données* » pour les travailleurs.<sup>11</sup>

La directive cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail<sup>12</sup>, qui contient notamment une disposition générale obligeant les employeurs à « *assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* » ;

---

<sup>6</sup> [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998](#)

<sup>7</sup> [Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008](#)

<sup>8</sup> [Pacte mondial pour l'emploi, 2009](#)

<sup>9</sup> [Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne \(TFUE\), 1992](#)

<sup>10</sup> [Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2010](#)

<sup>11</sup> [Socle européen des droits sociaux, 2017](#)

<sup>12</sup> [Directive cadre 89/319/CEE du 12 juin 1989](#)

Les directives et règlements relatifs aux lieux de travail, équipements, signalisation et équipements de protection individuelle :

- La directive 2009/104/CE du 16 septembre 2009 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail<sup>13</sup>;
- La directive 2006/42/CE du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2006 relative aux machines et modifiant la directive 95/16/CE<sup>14</sup> ;
- Le règlement (UE) 2023/1230 du 14 juin 2023 sur les machines abrogeant la directive 2006/42/CE du Parlement européen et du Conseil et la directive 73/361/CEE du Conseil<sup>15</sup>
  
- La directive 99/92/CE du 16 décembre 1999 concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs susceptibles d'être exposés au risque d'atmosphères explosives<sup>16</sup> ;
- La directive 92/58/CEE du 24 juin 1992 concernant les prescriptions minimales pour la signalisation de sécurité et/ou de santé au travail<sup>17</sup> ;
- La directive 89/656/CEE du 30 novembre 1989 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de protection individuelle<sup>18</sup> ;
- Le règlement 2016/425 relatif aux équipements de protection individuelle et abrogeant la directive 89/686/CEE du Conseil<sup>19</sup> ;
  
- La directive 89/654/CEE du 30 novembre 1989 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail<sup>20</sup>.

---

<sup>13</sup> [Directive 2009/104/CE du 16 septembre 2009 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail.](#)

<sup>14</sup> [Directive 2006/42/CE du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2006 relative aux machines et modifiant la directive 95/16/CE.](#)

<sup>15</sup> [Règlement \(UE\) 2023/1230 du Parlement européen et du Conseil du 14 juin 2023 sur les machines, abrogeant la directive 2006/42/CE du Parlement européen et du Conseil et la directive 73/361/CEE du Conseil](#)

<sup>16</sup> [Directive 99/92/CE du 16 décembre 1999 concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs susceptibles d'être exposés au risque d'atmosphères explosives.](#)

<sup>17</sup> [Directive 89/656/CEE du 30 novembre 1989 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de protection individuelle.](#)

<sup>18</sup> [Directive 89/656/CEE du 30 novembre 1989 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de protection individuelle.](#)

<sup>19</sup> [Règlement \(UE\) 2016/425 du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2016 relatif aux équipements de protection individuelle et abrogeant la directive 89/686/CEE du Conseil](#)

<sup>20</sup> [Directive 89/654/CEE du 30 novembre 1989 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail.](#)

Les directives relatives à l'exposition aux agents chimiques et à la sécurité chimique :

- La directive 2019/1831 du 24 octobre 2019 établissant une cinquième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et modifiant la directive 2000/39/CE de la Commission<sup>21</sup> ;
- La directive 2017/164/UE du 31 janvier 2017 établissant une quatrième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et portant modification des directives de la Commission 91/322/CEE, 2000/39/CE et 2009/161/UE<sup>22</sup> ;
- La directive 2009/161/UE du 17 décembre 2009 établissant une troisième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et portant modification de la directive 2000/39/CE de la Commission<sup>23</sup> ;
- La directive 2009/148/CE du 30 novembre 2009 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail<sup>24</sup> ;
- La directive 2006/15/CE du 7 février 2006 établissant une deuxième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et portant modification des directives 91/322/CEE et 2000/39/CE<sup>25</sup> ;
- La directive 2004/37/CE du 29 avril 2004 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail<sup>26</sup> ;
- La directive 2019/130 du 16 janvier 2019 portant modification de la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail<sup>27</sup> ;
- La directive 2022/431 du 9 mars 2022 modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail<sup>28</sup> ;

---

<sup>21</sup> [Directive 2019/1831 du 24 octobre 2019 établissant une cinquième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et modifiant la directive 2000/39/CE de la Commission.](#)

<sup>22</sup> [Directive 2017/164/UE du 31 janvier 2017 établissant une quatrième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et portant modification des directives de la Commission 91/322/CEE, 2000/39/CE et 2009/161/UE.](#)

<sup>23</sup> [Directive 2009/161/UE du 17 décembre 2009 établissant une troisième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et portant modification de la directive 2000/39/CE de la Commission.](#)

<sup>24</sup> [Directive 2009/148/CE du 30 novembre 2009 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail.](#)

<sup>25</sup> [Directive 2006/15/CE du 7 février 2006 établissant une deuxième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et portant modification des directives 91/322/CEE et 2000/39/CE.](#)

<sup>26</sup> [Directive 2004/37/CE du 29 avril 2004 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail.](#)

<sup>27</sup> [Directive \(UE\) 2019/130 du Parlement européen et du Conseil du 16 janvier 2019 portant modification de la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail](#)

<sup>28</sup> [Directive \(UE\) 2022/431 du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2022 modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail](#)

- La directive 2024/869 du 13 mars 2024 modifiant la directive 2004/37/CE et la directive 98/24/CE en ce qui concerne les valeurs limites pour le plomb et ses composés inorganiques et pour les diisocyanates<sup>29</sup> ;
- La directive 2000/39/CE du 8 juin 2000 relative à l'établissement d'une première liste de valeurs limites d'exposition professionnelle de caractère indicatif en application de la directive 98/24/CE du Conseil concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail<sup>30</sup> ;
- La directive 98/24/CE du 7 avril 1998 concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail<sup>31</sup> ;
- La directive 91/322/CEE du 29 mai 1991 relative à la fixation de valeurs limites de caractère indicatif par la mise en œuvre de la directive 80/1107/CEE du Conseil concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques pendant le travail.<sup>32</sup>

Les directives relatives à l'exposition aux dangers physiques :

- La directive 2013/59/Euratom du 5 décembre 2013 fixant les normes de base relatives à la protection sanitaire contre les dangers résultant de l'exposition aux rayonnements ionisants et abrogeant les directives 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom et 2003/122/Euratom<sup>33</sup>;
- La directive 2013/35/UE du 26 juin 2013 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (champs électromagnétiques)<sup>34</sup>;
- La directive 2006/25/CE du 5 avril 2006 relative aux prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (rayonnements optiques artificiels)<sup>35</sup>;
- La directive 2003/10/CE du 6 février 2003 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (bruit)<sup>36</sup>;

---

<sup>29</sup> [Directive \(UE\) 2024/869 du Parlement européen et du Conseil du 13 mars 2024 modifiant la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil et la directive 98/24/CE du Conseil en ce qui concerne les valeurs limites pour le plomb et ses composés inorganiques et pour les diisocyanates](#)

<sup>30</sup> [Directive 2000/39/CE de la Commission du 8 juin 2000 relative à l'établissement d'une première liste de valeurs limites d'exposition professionnelle de caractère indicatif en application de la directive 98/24/CE du Conseil concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail.](#)

<sup>31</sup> [Directive 98/24/CE du 7 avril 1998 concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail.](#)

<sup>32</sup> [Directive 91/322/CEE du 29 mai 1991 relative à la fixation de valeurs limites de caractère indicatif par la mise en œuvre de la directive 80/1107/CEE du Conseil concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques pendant le travail.](#)

<sup>33</sup> [Directive 2013/59/Euratom du 5 décembre 2013 fixant les normes de base relatives à la protection sanitaire contre les dangers résultant de l'exposition aux rayonnements ionisants et abrogeant les directives 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom et 2003/122/Euratom.](#)

<sup>34</sup> [Directive 2013/35/UE du 26 juin 2013 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques \(champs électromagnétiques\).](#)

<sup>35</sup> [Directive 2006/25/CE du 5 avril 2006 relative aux prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques \(rayonnements optiques artificiels\).](#)

<sup>36</sup> [Directive 2003/10/CE du 6 février 2003 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques \(bruit\).](#)

- La directive 2002/44/CE du 25 juin 2002 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (vibrations)<sup>37</sup>.

Les directives relatives aux risques liés à l'exposition aux agents biologiques :

- La directive 2000/54/CE du 18 septembre 2000 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail<sup>38</sup> ;
- La directive 2019/1833 du 24 octobre 2019 modifiant les annexes I, III, V et VI de la directive 2000/54/CE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne des adaptations purement techniques<sup>39</sup> ;
- La directive 2020/739 du 3 juin 2020 modifiant l'annexe III de la directive 2000/54/CE en ce qui concerne l'inscription du SARS-CoV-2 sur la liste des agents biologiques connus pour provoquer des maladies infectieuses chez l'homme et modifiant la directive 2019/1833<sup>40</sup>.

Les dispositions relatives à la charge de travail, aux risques ergonomiques et aux risques psychosociaux :

- La directive 90/270/CEE du 29 mai 1990 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation<sup>41</sup> ;
- La directive 90/269/CEE du 29 mai 1990, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à la manutention manuelle de charges comportant des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs<sup>42</sup>.

Les dispositions sectorielles spécifiques et relatives au travailleur :

- La directive 2017/159/UE du 19 décembre 2016 portant mise en œuvre de l'accord relatif à la mise en œuvre de la convention sur le travail dans la pêche, 2007, de l'Organisation internationale du travail, conclu le 21 mai 2012 entre la Confédération générale des coopératives agricoles de l'Union européenne (Cogeca), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et l'Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne (Europêche)<sup>43</sup>;

---

<sup>37</sup> [Directive 2002/44/CE du 25 juin 2002 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques \(vibrations\).](#)

<sup>38</sup> [Directive 2000/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 septembre 2000 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail.](#)

<sup>39</sup> [Directive \(UE\) 2019/1833 de la Commission du 24 octobre 2019 modifiant les annexes I, III, V et VI de la directive 2000/54/CE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne des adaptations purement techniques.](#)

<sup>40</sup> [Directive \(UE\) 2020/739 de la Commission du 3 juin 2020 modifiant l'annexe III de la directive 2000/54/CE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne l'inscription du SARS-CoV-2 sur la liste des agents biologiques connus pour provoquer des maladies infectieuses chez l'homme et modifiant la directive \(UE\) 2019/1833 de la Commission.](#)

<sup>41</sup> [Directive 90/270/CEE du 29 mai 1990 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation.](#)

<sup>42</sup> [Directive 90/269/CEE du 29 mai 1990, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à la manutention manuelle de charges comportant des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs](#)

<sup>43</sup> [Directive 2017/159/UE du 19 décembre 2016 portant mise en œuvre de l'accord relatif à la mise en œuvre de la convention sur le travail dans la pêche, 2007, de l'Organisation internationale du travail, conclu le 21 mai 2012 entre la Confédération générale des coopératives agricoles de l'Union européenne \(Cogeca\), la Fédération européenne des travailleurs des transports \(ETF\) et l'Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne \(Europêche\).](#)

- La directive 2010/32/UE du 10 mai 2010 portant application de l'accord-cadre relatif à la prévention des blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier et sanitaire conclu par l'HOSPEEM et la FSESP<sup>44</sup> ;
- La directive 2009/13/CE du 16 février 2009 portant mise en œuvre de l'accord conclu par les Associations des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) concernant la convention du travail maritime, 2006, et modifiant la directive 1999/63/CE<sup>45</sup> ;
- La directive 94/33/CE du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail<sup>46</sup> ;
- La directive 93/103/CEE du 23 novembre 1993 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé au travail à bord des navires de pêche<sup>47</sup> ;
- La directive 92/91/CEE du 3 novembre 1992 concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des industries extractives par forage<sup>48</sup> ;
- La directive 92/104/CEE du 3 décembre 1992, concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des industries extractives à ciel ouvert ou souterraines<sup>49</sup> ;
- La directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail<sup>50</sup> ;
- La directive 92/57/CEE du 24 juin 1992, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles<sup>51</sup> ;
- La directive 92/29/CEE du 31 mars 1992, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour promouvoir une meilleure assistance médicale à bord des navires<sup>52</sup> ;

La directive 91/383/CEE du 25 juin 1991 complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire.

---

<sup>44</sup> [Directive 2010/32/UE du 10 mai 2010 portant application de l'accord-cadre relatif à la prévention des blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier et sanitaire conclu par l'HOSPEEM et la FSESP.](#)

<sup>45</sup> [Directive 2009/13/CE du 16 février 2009 portant mise en œuvre de l'accord conclu par les Associations des armateurs de la Communauté européenne \(ECSA\) et la Fédération européenne des travailleurs des transports. \(ETF\) concernant la convention du travail maritime, 2006, et modifiant la directive 1999/63/CE.](#)

<sup>46</sup> [Directive 94/33/CE du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail.](#)

<sup>47</sup> [Directive 93/103/CEE du 23 novembre 1993 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé au travail à bord des navires de pêche.](#)

<sup>48</sup> [Directive 92/91/CEE du 3 novembre 1992 concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des industries extractives par forage.](#)

<sup>49</sup> [Directive 92/104/CEE du 3 décembre 1992, concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des industries extractives à ciel ouvert ou souterraines.](#)

<sup>50</sup> [Directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.](#)

<sup>51</sup> [Directive 92/57/CEE du 24 juin 1992, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles.](#)

<sup>52</sup> [Directive 92/29/CEE du 31 mars 1992, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour promouvoir une meilleure assistance médicale à bord des navires.](#)

Concernant la réglementation européenne de mise sur le marché :

Les autorités françaises sont très impliquées dans la mise en œuvre des règlements européens de mise sur le marché et d'usage des agents chimiques, qui représentent des instruments réglementaires répondant à l'article 11 de la convention. Le règlement (CE) n°1907/2006 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques - ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH) - permet aux Etats membres de limiter voire d'interdire la mise sur le marché et les usages des agents chimiques les plus dangereux.

D'autres règlements sectoriels permettent également de limiter et maîtriser les expositions des travailleurs, comme le règlement (UE) N°528/2012 du 22 mai 2012 concernant la mise sur le marché et l'utilisation des produits biocides, et le règlement (CE) N°1107/2009 du 21 octobre 2009 concernant la mise sur le marché des produits phytopharmaceutiques. Ces règlements ne permettent la mise sur le marché des produits entrant dans leur champ d'application qu'à raison qu'ils aient obtenu une autorisation de mise sur le marché (AMM) par les Etats membres dans lesquels ils sont vendus. L'autorisation de mise sur le marché ne peut être délivrée que s'il est démontré l'absence de risque pour la santé des utilisateurs, dont les travailleurs, ainsi que pour la population générale et l'environnement.

Concernant le f) de l'article 11, les plans santé au travail élaborés et suivis dans la politique nationale ont toujours intégré des axes de recherche et de veille, pour mieux identifier les risques émergents et approfondir les connaissances sur la dangerosité de certains agents et risques chimiques, pour lesquels plus de 20 000 substances sont identifiées en Europe. Ces plans sont interconnectés avec d'autres programmes tels que la plan national santé-environnement ou encore la stratégie nationale de bio surveillance, ce qui permet de mutualiser les efforts de recherches et de veilles aux différents risques.

- Articulation avec le droit interne

La législation française est déjà conforme aux dispositions de la Convention n° 155 de l'OIT, objet de la présente ratification. La ratification de la convention ne nécessite pas de modification en droit interne dans la législation du travail. Une politique a été déployée au niveau national ; ses principes (1.1) comme ses réalisations (1.2) peuvent être développés ci-dessous.

1.1) Sur les principes d'une politique nationale (art 4 à 7)

Dans le secteur privé, depuis 2005, le ministère du travail a élaboré successivement quatre plans santé au travail (PST), feuilles de route partagées entre l'Etat, les acteurs de la prévention et les partenaires sociaux.

En effet, la santé au travail fait intervenir, en France, un grand nombre d'acteurs<sup>53</sup> dont les missions doivent être coordonnées pour être plus efficaces. Cette coordination est exercée par l'État *via* les plans santé au travail (PST), déclinés au niveau régional. La santé et la sécurité des femmes au travail font l'objet d'une attention particulière dans le *Plan interministériel 2023-2027 Toutes et tous égaux*, présenté le 8 mars 2023 par la Première ministre et piloté par la ministre de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. Ce plan est un enjeu fort pour la mobilisation de tous les ministères et les acteurs impliqués dans la mise en œuvre des 160 mesures, réparties en quatre axes prioritaires, (lutte contre les violences faites aux femmes ; santé des femmes ; égalité professionnelle et économique ; culture de l'égalité).

Le quatrième PST (2021-2025), dans la continuité du plan précédent, est construit autour d'un axe transversal dédié à la lutte contre les accidents du travail graves et mortels (ATGM) et de quatre axes principaux relatifs aux enjeux structurants de la santé et sécurité au travail. Il s'inscrit dans le contexte de la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail<sup>54</sup> qui permet notamment le renforcement du pilotage des acteurs de la santé au travail, pour un accompagnement effectif des entreprises et des travailleurs.

Il permet de mobiliser des leviers nouveaux dans une logique de prévention en matière de santé au travail, pour faciliter le développement, dans chaque entreprise, d'une culture de prévention (axe 1), pour favoriser la prévention de la désinsertion professionnelle et l'accompagnement des salariés vulnérables (axe 2), pour anticiper les défis d'aujourd'hui et de demain (axe 3) avec un objectif spécifiquement centré sur la recherche et la connaissance, et enfin pour renforcer la mobilisation du dialogue social et la constitution d'un système d'acteurs permettant un meilleur partage des ressources en santé au travail (axe 4). Au travers de ces différents axes, il intègre ainsi de nouveaux objectifs, comme le développement d'une approche sexuée de la santé au travail, l'accompagnement des nouvelles organisations du travail, la prise en compte de l'impact du réchauffement climatique sur les conditions de travail, etc. Publié en décembre 2021, il est décliné en 33 actions et 90 sous actions pour l'obtention d'au moins 93 livrables attendus.

---

<sup>53</sup> Organismes centraux de sécurité sociale et leurs réseaux régionaux (Cnam, MSA), organismes de prévention généraux [(Institut national de recherche et de sécurité (INRS), agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)], ou spécialisé [organisme professionnel du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP)], services de santé au travail, organismes de recherche [Agence Nationale Sécurité Sanitaire Alimentaire Nationale (Anses), Santé publique France (SPF)], comme de nombreux ministères.

<sup>54</sup> [LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail](#)

Le PST s'accompagne par ailleurs, et ce pour la première fois, d'un plan dédié à la prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM). Face aux constats de la sinistralité au travail, il propose 27 mesures ciblant les publics les plus vulnérables aux accidents du travail (jeunes, nouveaux arrivants, intérimaires, travailleurs détachés, etc.) et les risques prioritaires et émergents (risque routier, risque en lien avec l'utilisation d'équipements de travail, engins de chantier et de levage et risque de chute de hauteur notamment). Il prévoit à la fois la mobilisation de l'ensemble des acteurs de la santé au travail, et la sensibilisation du grand public sur le sujet des accidents du travail graves et mortels. Il met en œuvre plusieurs leviers complémentaires tels que les actions de sensibilisation et de formation, le renforcement des mesures de prévention (surveillance du marché des équipements de protection et de sécurité, renforcement de l'évaluation des risques, etc.), et enfin le développement des outils de connaissance et de suivi des accidents du travail graves et mortels.

Ces deux plans nationaux se déclinent également au niveau local, au travers des plans régionaux santé au travail (PRST) qui portent des actions concrètes, adaptées aux réalités du territoire et impliquant un grand nombre d'acteurs locaux.

La France est également dotée d'un conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) qui exerce les fonctions suivantes<sup>55</sup> :

- Participation à l'élaboration des orientations des politiques publiques dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail et de l'amélioration des conditions de travail, en particulier les stratégies nationales d'action et les projets de stratégies et d'instruments internationaux;
- Consultation sur les projets de textes législatifs et réglementaires qui concourent à la mise en œuvre de ces politiques publiques, notamment les textes relevant de la quatrième partie du code du travail ;
- Contribution à la définition de la position française sur les questions stratégiques au niveau européen et international.

Au niveau régional, sous l'impulsion des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) qui y représentent le préfet de région, les Comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT) participent à l'élaboration de la politique de prévention régionale, notamment du plan régional santé au travail, et assurent la coordination entre les différentes politiques ministérielles touchant à la santé au travail.

La loi du 2 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail<sup>56</sup> et ses décrets d'application ont rénové le fonctionnement des instances paritaires de gouvernance de la politique de santé au travail avec la création d'un comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), et de comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST) au sein des Conseils régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT).

---

<sup>55</sup> [Article R4641-1 du code du travail](#)

<sup>56</sup> [LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail](#)

Ces comités sont notamment composés des représentants des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

La loi confie au CNPST les missions suivantes<sup>57</sup> :

- participer à l'élaboration du plan santé au travail, pour lequel il propose des orientations au ministre chargé du travail
- participer à l'élaboration des politiques publiques en matière de santé au travail et à la coordination des acteurs intervenant dans ces domaines ;
- définir la liste et les modalités de mise en œuvre de l'ensemble socle de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle prévus à l'article [L. 4622-9-1](#), et de contribuer à définir les indicateurs permettant d'évaluer la qualité de cet ensemble socle de services ;
- proposer les référentiels et les principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises dans les conditions prévues à l'article [L. 4622-9-3](#) ;
- déterminer les modalités de mise en œuvre ainsi que les conditions de mise à la disposition de l'employeur du passeport de prévention prévu à l'article [L. 4141-5](#), et d'assurer le suivi du déploiement de ce passeport.
- Le CNPST est décliné au niveau régional à travers le comité régional de prévention et de santé au travail (CRPST), qui a pour missions<sup>58</sup> de rendre un avis sur toute question de nature stratégique dans le domaine de la santé au travail, des conditions de travail et des risques professionnels dont il se saisit ;
- de participer à l'élaboration du diagnostic territorial portant sur la santé au travail, les conditions de travail et la prévention des risques professionnels ;
- de favoriser la coordination des orientations et des positions prises adoptées dans les principales instances paritaires régionale dans le champ de la santé au travail, en cohérence avec les orientations du comité national de prévention et de santé au travail mentionné à l'article [L. 4641-2-1](#) ;
- d'adresser au comité national de prévention et de santé au travail un bilan annuel de son activité. Il rend un avis, qu'il remet au comité régional d'orientation des conditions de travail :
  - a) Sur le contenu des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens des services de santé au travail prévus à l'article [L. 4622-10](#) ;
  - b) Sur la politique régionale d'agrément prévue à l'article [D. 4622-53](#).

---

<sup>57</sup> [Article L4641-2-1 du code du travail](#)

<sup>58</sup> [Article R4641-21 du code du travail](#)

Pour le secteur public, la politique nationale en matière de santé et de sécurité au travail est élaborée par le ministère de la transformation et de la fonction publique. Cette politique résulte des concertations conduites au sein de la formation spécialisée n°4 pour l'examen des questions relatives aux conditions de travail, à l'hygiène, à la santé et à la sécurité au travail du Conseil commun de la fonction publique (CCFP). Cette instance, présidée par le ministre chargé de la fonction publique, comprend des représentants des employeurs publics et des organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique (fonction publique de l'Etat, fonction publique hospitalière et fonction publique territoriale). La formation spécialisée n°4 du CCFP est en outre en charge du suivi et de la réalisation du bilan du premier plan santé dans la fonction publique (2022-2025), organisé autour de 5 axes :

- Développer le dialogue social et le pilotage de la santé et sécurité au travail ;
- Prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention ;
- Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail ;
- Prévenir la désinsertion professionnelle ;
- Renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention.

Ce plan est piloté par le ministère de la transformation et de la fonction publique, en lien avec les employeurs des trois versants, dans le cadre d'un dialogue social soutenu.

En outre, au sein de chacun des trois versants de la fonction publique, des instances supérieures de dialogue social disposant de compétences en matière de santé et de sécurité au travail sont instituées (Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière).

#### 1.2) Sur l'action au niveau national :

##### ➤ *Sur le système de contrôle et d'inspection (art 9 à10)*

Dans le secteur privé, le contrôle de l'application des dispositions relatives à la santé et à la sécurité du travail incombe aux inspecteurs du travail qui sont, de manière générale, chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail<sup>59</sup>.

Du fait du caractère généraliste de l'inspection du travail, l'agent de contrôle est compétent, sauf exception, pour contrôler l'application de la réglementation du travail dans l'ensemble des établissements du secteur privé, dans tous les secteurs d'activité hors administrations publiques et territoriales : industrie, commerce, services, agriculture, transports, activités maritimes. Le champ de compétence de l'inspection du travail comprend également les chantiers, les navires et bateaux, ainsi que des personnes physiques ou morales n'employant pas nécessairement de salarié mais assujetties, du fait de leur activité, à certaines dispositions du code du travail, comme les maîtres d'ouvrage, les artisans, les travailleurs indépendants intervenant sur chantiers.

Service public de l'Etat, le système d'inspection du travail assure quatre missions :

- Le contrôle de l'application de la législation dans tous ses aspects : santé et sécurité, durée du travail, travail illégal...

---

<sup>59</sup> Les missions de l'inspection du travail sont consacrées par l'[article L8112-2 du Code du travail](#).

- Le conseil et l'information des employeurs, des salariés et des représentants du personnel sur leurs droits et obligations y compris via les services en charge des renseignements en droit du travail en délivrant, en proximité, une information sur le droit applicable aux salariés et aux employeurs, notamment à destination des TPE/PME et des publics vulnérables ;
- La conciliation entre les parties, notamment lors des conflits collectifs.
- L'évolution de la réglementation en signalant à la Direction Générale du Travail les difficultés d'application ou les éventuelles insuffisances des textes légaux.

Les pouvoirs de sanction de l'inspection du travail, historiquement orientés vers l'action pénale, ont été diversifiés et renforcés en 2016, avec notamment l'introduction de nouvelles sanctions administratives. Parmi celles-ci, le système d'inspection du travail se voit doter de la possibilité d'infliger des amendes administratives pour réprimer des manquements à certaines règles du code du travail (durée maximale de travail, repos, décompte de la durée du travail, repérage avant travaux de l'amiante, emploi d'un travailleur mineur à des travaux interdits ou réglementés, etc.) ou au non-respect d'une décision administrative (décision d'arrêt temporaire de travaux ou d'activité, demande de vérification, de mesures ou d'analyses). L'objectif recherché est de gagner en efficacité et en célérité et de rendre plus dissuasives les sanctions.

Le pouvoir de décision n'existe que si un texte l'a spécifiquement prévu, celui-ci mentionnant expressément l'autorité administrative compétente pour prendre la décision<sup>60</sup>.

Certaines suites sont à la main de l'agent de contrôle et d'autres sont des pouvoirs propres des DREETS. Par exemple, le DREETS peut, sur rapport de l'agent de contrôle constatant une situation dangereuse, mettre en demeure une entreprise de prendre toutes mesures utiles pour remédier à cette situation, si ce constat résulte :

- D'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention ;
- D'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité.

La DREETS est également amenée à prendre des décisions visant à protéger des publics particulièrement vulnérables :

- Salariés précaires (dérogation à l'interdiction d'affecter des salariés sous CDD ou travail temporaire à des travaux particulièrement dangereux) ;
- Jeunes de moins de 18 ans (possibilité de suspendre le contrat de travail ou la convention de stage en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique ou morale du jeune) ;
- Apprenti (possibilité de suspendre le contrat de travail en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti).

---

<sup>60</sup> Pour les amendes administratives [partie VIII du code du travail articles L 8115-1 à 8 du code du travail](#)

Le droit à la santé et la sécurité des travailleurs est au cœur des missions de l'inspection du travail et se traduit dans un plan national d'action (2023-2025). Ce dernier rappelle les sujets incontournables de mobilisation de l'inspection du travail qui sont au cœur de ses missions et sur lesquels tous les agents du SIT doivent intervenir tant dans leur action quotidienne que de manière organisée dans le cadre d'actions collectives :

- La prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP) ;
- La lutte contre les fraudes ;
- La réduction des inégalités ;
- La protection des travailleurs les plus vulnérables.

L'action du service public de l'inspection du travail permet de remplir les missions fondamentales qui lui sont assignées, en utilisant au mieux toute la palette des outils d'intervention dont il dispose et en utilisant toutes les modalités d'intervention possibles pour gagner en efficacité : ceci afin de garantir l'application réelle des règles protectrices de la santé et de la sécurité au travail et le respect des droits fondamentaux de la personne humaine.

L'inspecteur du travail contribue notamment à la prévention des risques professionnels ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et des relations sociales. La connaissance des événements à l'origine des accidents ou des pathologies professionnelles est en effet un enjeu déterminant dans la conduite de l'action de prévention des risques professionnels.

L'objectif poursuivi lors des enquêtes est de s'assurer du respect de la réglementation applicable mais également de faire progresser la prévention et l'intégration de la sécurité dans le processus de travail, pour éviter la réitération d'un tel accident dont serait victime un autre salarié. Garantir le droit de tout travailleur de participer, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises constitue également un objectif à porter de manière transversale. En effet, le dialogue social est un levier important qui doit être mobilisé en vue d'une meilleure application du droit du travail.

A ce titre, les agents de contrôle doivent veiller au respect des obligations en matière notamment de mise en place et de bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel ;

Plusieurs exemples d'interventions du système d'inspection, en lien avec la représentation du personnel, peuvent être cités en matière de santé et sécurité au travail :

- Mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises de moins de 300 salariés par décision de l'inspecteur du travail en raison notamment de la nature des activités de l'agencement ou de l'équipement des locaux (cf. *supra*) ;
- Saisine de l'inspection du travail par les membres de la délégation du personnel au CSE de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle. Il pourra s'agir, par exemple, du respect des règles relatives à la prévention des risques professionnels, aux règles de sécurité, à la lutte contre le harcèlement ou les discriminations, etc.

- Saisine de l'inspection du travail en cas de divergence sur la réalité du danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

L'agent de contrôle va par ailleurs pouvoir accéder à divers documents. Par exemple, dans le cadre de sa consultation du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur présente des documents (article L 2312-27) accessibles à l'IT.

Lors d'enquêtes relatives au harcèlement moral et sexuel, aux discriminations, à l'égalité professionnelle, au droit syndical et à la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi qu'en matière de travail illégal, l'agent de contrôle peut demander la communication de tout document ou information, quel qu'en soit le support (L. 8113-4 à -6); Que ce soit au cours de ses visites dans l'entreprise ou à l'occasion de la survenance d'évènements particuliers, l'agent de contrôle de l'inspection du travail sera amené à travailler avec d'autres administrations (DREAL, ARS...) ainsi que les préventeurs de la santé et de la sécurité tels que la Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail (CARSAT) ou encore l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment des Travaux Publics (OPPBTP).

Cela peut être le cas par exemple lorsque des risques d'exposition des travailleurs à certaines substances chimiques concernent aussi des risques d'exposition :

- de l'environnement (partenariat avec les DREAL par exemple pour le contrôle des ICPE, ou pour le contrôle de certaines substances particulières, notamment l'amiante ou les substances réglementées par le règlement européen REACH)
- ou de la santé publique (par exemple le plomb, lors de cas de saturnisme infantile ou lors de chantiers « pollueurs », ou l'amiante).

L'agent de contrôle dans le cadre de son activité pourra s'appuyer en interne sur plusieurs acteurs regroupés dans les cellules pluridisciplinaires des DREETS à savoir les ingénieurs de prévention, les agents chargés du contrôle et de la prévention en agriculture (ACCP), les médecins inspecteurs du travail, ainsi que des services chargés de l'appui-ressources méthodes.

Il pourra également faire appel aux réseaux des risques particuliers mis en place dans les régions, comme celui mis en place au sein de chaque DREETS pour l'amiante (RRPA). Certains sujets nécessitent un appui technique, un pilotage et une animation spécifiques du SIT au niveau local. La DGT a ainsi mis en place et anime plusieurs réseaux de référents régionaux au sein des DREETS (maritime, agricole, transports).

Pour les agents publics, l'inspection en matière de santé et de sécurité au travail est assurée selon des modalités spécifiques à chaque versant de la fonction publique :

- Pour la fonction publique de l'Etat, par les inspecteurs santé et sécurité au travail ;
- Pour la fonction publique territoriale, par les agents chargés des fonctions d'inspection ;
- Pour la fonction publique hospitalière, par les inspecteurs du travail.

Les agents en charge de l'inspection en matière de santé et de sécurité au travail contrôlent les conditions d'application des règles en la matière et proposent aux employeurs publics toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels. En cas d'urgence, ils proposent à l'employeur public concerné les mesures immédiates jugées par eux nécessaires. Dans ce cadre, ils ont librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail dépendant des services à inspecter et se font présenter les registres prévus par la réglementation. Les agents en charge de l'inspection en matière de santé et de sécurité au travail peuvent participer aux instances de dialogue social chargées de la santé et de la sécurité au travail.

A noter que les inspecteurs du travail peuvent intervenir dans la fonction publique de l'Etat et dans la fonction publique territoriale pour des missions temporaires ou permanentes définies par conventions arrêtées d'un commun accord, ainsi qu'en cas de situations de danger grave et imminent, ou de risque grave pour la santé et la sécurité des agents.

Cette action particulière de l'inspection du travail au sein de la fonction publique d'Etat s'exerce en complément de l'action de l'inspecteur en santé et sécurité au travail (ISST) et en cas de désaccord sur les mesures à prendre entre les représentants du personnel et l'administration.

Le régime des sanctions applicables en cas de non-respect des lois et prescriptions en matière de santé et de sécurité au travail dans la fonction publique repose sur le droit commun en matière pénale et disciplinaire. Les employeurs publics, notamment les personnes investies d'un pouvoir de décision, peuvent ainsi voir leur responsabilité pénale et/ou administrative (disciplinaire) engagée dès lors qu'elles n'ont pas pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents conformément à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle ils sont soumis. Dans ce cadre, les agents en charge de l'inspection en matière de santé et de sécurité au travail ont l'obligation, conformément aux dispositions de l'article 40 du code de procédure pénale, de saisir le procureur de la République dans l'hypothèse où, à l'occasion de leurs fonctions, ils identifieraient la commission d'un crime ou d'un délit en matière de santé et de sécurité au travail. Le procureur de la République apprécie alors l'opportunité des poursuites.

➤ *Sur les mesures prises par les autorités compétentes (art 11 à 14)*

Au sein de la DGT, la sous-direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail conçoit la politique en matière d'amélioration des conditions de travail, de prévention et de protection des travailleurs contre les risques professionnels et de lutte contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Elle élabore et met également en œuvre les règles applicables en matière de :

- conception et utilisation des équipements de travail (notamment les machines, appareils de levage, engins de chantiers et les équipements de protection individuelle) et des lieux de travail (tous types de lieux de travail y compris les chantiers du BTP et certaines carrières),
- prévention et protection du travailleur contre les risques professionnels (risques physiques, psychologiques, chimiques ou biologiques),
- conditions de travail et qualité de vie au travail (QVT),

- protection des publics spécifiques ou vulnérables,
- missions, fonctionnement et organisation des services de prévention et de santé au travail,
- reconnaissance et réparation des maladies professionnelles, en lien avec la DSS, et suivi du dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante,
- pilotage des actions de surveillance du marché destinées à s'assurer de la conformité des équipements de travail et des moyens de protection,

Concernant le b) de l'article 11, les autorités françaises ont mis en place différents systèmes permettant d'interdire, limiter ou contrôler les usages de certains procédés de travail, agents ou substances.

En premier lieu, les dispositions visent à protéger des catégories de travailleurs vulnérables comme les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, interdisant leur exposition à certains agents biologiques<sup>61</sup>, aux rayonnements ionisants dans certaines situations<sup>62</sup>, et à certains agents chimiques<sup>63</sup>. Ensuite, les jeunes travailleurs, de quinze ans au moins et de moins de 18 ans, font aussi l'objet de dispositions spécifiques interdisant leur implication dans certains travaux dont ceux exposants à certains agents chimiques dont l'amiante<sup>64</sup>, aux agents biologiques les plus dangereux, groupe 3 (ex. : virus de la rage) et groupe 4 (ex. : virus Ebola)<sup>65</sup>, à certains rayonnements<sup>66</sup> et aux milieux hyperbare<sup>67</sup>. Des dérogations sont possibles dans le cadre de la formation de ces jeunes travailleurs, et l'usage de cette dérogation doit être déclaré auprès du système de l'inspection du travail<sup>68</sup>. Enfin, les travailleurs titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les travailleurs temporaires ne peuvent être employés pour des tâches les exposant à certains agents chimiques ou rayonnements ionisants<sup>69</sup>. L'employeur doit solliciter une autorisation de dérogation auprès du système de l'inspection du travail<sup>70</sup> sous réserve que les garanties de sécurité de ces travailleurs soient suffisantes.

En second lieu, tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, exposant à l'amiante, au plomb, aux agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction, aux agents biologiques des groupes 3 et 4, aux rayonnements ionisants et au risque hyperbare, bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé qui comprend un examen médical d'aptitude préalablement à l'affectation sur le poste. Le médecin du travail vérifie la compatibilité du poste avec l'état de santé du travailleur. Cet examen ainsi que son renouvellement donnent lieu à la délivrance par le médecin du travail d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude à exercer des missions présentant les risques précités<sup>71</sup>.

---

<sup>61</sup> [Article D. 4152-3 du code du travail](#)

<sup>62</sup> [Articles D.4152-6 à 7 du code du travail](#)

<sup>63</sup> [Articles D.4152-9 et 10 du code du travail](#)

<sup>64</sup> [Articles D.4153-17 et 18 du code du travail](#)

<sup>65</sup> [Article D.4153-19 du code du travail](#)

<sup>66</sup> [Articles D.4153-21, D.4153-22, D.4153-22-1 du code du travail](#)

<sup>67</sup> [Article D.4153-23 du code du travail](#)

<sup>68</sup> [Articles R.4153-38 à R.4153-52 du code du travail](#)

<sup>69</sup> [Article D. 4154-1 du code du travail](#)

<sup>70</sup> [Articles D.4154-2 à D.4154-6 du code du travail](#)

<sup>71</sup> [Articles R.4624-22 à R.4624-25 du code du travail](#)

Concernant plus particulièrement l'amiante, la fabrication, la transformation, la vente, l'importation, la mise sur le marché national et la cession à quelque titre que ce soit ont été interdites en France à compter du 1er janvier 1997, par le décret n°96-1133 du 24 décembre 1996 relatif à l'interdiction de l'amiante, pris en application du code du travail et du code de la consommation, auquel est depuis venu s'ajouter les dispositions de l'entrée n° 6 de l'annexe XVII du règlement n° 1907/2006 du 18 décembre 2006 dit « REACH ». En outre, la France a développé depuis 1996 une importante réglementation destinée à prévenir l'exposition des travailleurs à l'amiante lors de leurs activités, dont le point d'orgue est l'introduction à l'article L. 4412-2 du code du travail, via la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, d'une obligation de repérage de l'amiante avant toute opération comportant un risque d'exposition des travailleurs aux fibres d'amiante, mise à la charge du commanditaire desdits travaux (à savoir les donneurs d'ordre, les maîtres d'ouvrage ou les propriétaires d'immeubles, d'équipements, d'installations ou de structures).

En troisième lieu, la France a mis en place un système de formation et de certification en matière de santé et de sécurité des travailleurs limitant l'accès à certains postes de travail. A titre d'exemple, l'usage de certains de produits est limité à des utilisateurs certifiés par des dispositions nationales (certibiocide<sup>72</sup>, certiphyto<sup>73</sup>). En matière d'amiante, l'accès à certaines professions (notamment celles d'opérateur de repérage) nécessite, en fonction du domaine d'activité considéré, l'obtention d'une certification de personne ou la validation d'une formation certifiante. En outre, les entreprises de traitement de l'amiante doivent être titulaires d'une certification de produit (dite « certification sous-section 3 »), dont la délivrance implique de remplir plusieurs exigences en termes de moyens organisationnels, matériels et humains, parmi lesquels le fait de disposer d'un personnel ayant suivi et validé une formation à la prévention des risques liés à l'amiante.

En quatrième lieu, pour les différents risques spécifiques, des valeurs limites d'expositions professionnelles sont établies, interdisant d'exposer les travailleurs au-delà de ces valeurs, pour les agents les plus dangereux limitant ainsi l'exposition des travailleurs. A titre d'exemple, l'article R. 4412-149 détermine les niveaux de Valeurs Limites d'Exposition Professionnelle (VLEP) contraignantes pour 133 agents chimiques, dont des agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) (ex. : benzène) mais aussi des substances mortelles par inhalation (ex. : cyanure) ou ayant des impacts à long terme sur les organes (ex : monoxyde de carbone). En cas de dépassement d'une valeur limite d'exposition professionnelle contraignante, l'employeur arrête le travail aux postes concernés, jusqu'à la mise en œuvre des mesures propres à assurer la protection des travailleurs<sup>74</sup>.

En outre, les agents de contrôle de l'inspection du travail constatant qu'un travailleur exposé à un agent CMR se trouve dans une situation dangereuse avérée, peut procéder à un arrêt temporaire de l'activité selon une procédure définie dans le code du travail<sup>75</sup>.

---

<sup>72</sup> Arrêté du 9 octobre 2013 relatif aux conditions d'exercice de l'activité d'utilisateur professionnel et de distributeur de certains types de produits biocides

<sup>73</sup> Articles R.254-8 à R.254-14-1 du code rural

<sup>74</sup> [Article R4412-77 du code du travail](#)

<sup>75</sup> [Article L4721-8 du code du travail](#)

En cinquième lieu, à l'instar des agents biologiques, un cadre technique en termes de mesure de prévention peut être imposé et, à défaut de respect, l'activité ne peut être entreprise. Ainsi l'arrêté du 16 juillet 2007 fixe les mesures techniques de prévention, notamment de confinement, à mettre en œuvre dans les laboratoires et les établissements industriels et agricoles où les travailleurs sont susceptibles d'être exposés à des agents biologiques pathogènes en fonction de leur dangerosité. Ces mesures de confinement visent à protéger le travailleur durant la manipulation des agents biologiques mais aussi à éviter de contaminer les autres travailleurs, voire la population générale.

En outre, les autorités françaises ont établi avec l'agence nationale d'expertise et de recherche, l'Anses, un protocole visant à développer chaque année de nouvelles VLEP et de nouvelles valeurs limites biologiques (VLB). Les autorités françaises financent aussi des structures pour permettre le développement de nouvelles méthodes d'identification de ces nouveaux dangers, dont les perturbateurs endocriniens avec l'association PEPPER<sup>76</sup> et la stratégie nationale sur les perturbateurs endocriniens. La Stratégie nationale de bio surveillance peut aussi être citée en exemple comme une action de vigilance, permettant de suivre la contamination de la population générale, mais aussi des travailleurs, aux substances chimiques, et d'identifier ainsi de nouvelles expositions et de mettre en place des politiques publiques visant à les réduire.

S'agissant de l'établissement et l'application de procédure visant la déclaration des accidents du travail et des cas de maladies professionnelles prévues par l'article 11 c) de la convention, en France, l'inspection du travail peut intervenir au sein des entreprises de manière inopinée ou à la suite d'une plainte d'un salarié ou d'une alerte des représentants du personnel ou à l'occasion du signalement d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle, sous réserve du respect du principe de confidentialité des plaintes posé par la convention N°81.

Concernant l'article 11 d) au sujet de l'exécution d'enquêtes, le procureur de la république est un acteur incontournable pour s'assurer de l'effectivité des suites données aux procédures pénales engagées par l'inspection du travail. Il a un rôle essentiel à jouer dans la mise en œuvre des pouvoirs de l'inspection du travail.

Depuis la loi du 23 mars 2019, le code de procédure pénale (article 28) a été modifié et prévoit expressément que les services de police/gendarmerie et le service d'Inspection du travail peuvent concourir à la réalisation d'une même enquête, soit d'office soit sur instruction du Procureur de la République. Concrètement, il s'agit d'une reconnaissance légale de la possibilité pour les services de l'IT de partager des informations et de réaliser des actes d'enquêtes conjointement. La co-saisine pourra trouver à s'appliquer pleinement en matière d'enquête accident du travail ou d'enquête discrimination et/ou harcèlement moral ou sexuel par exemple.

---

<sup>76</sup> Plateforme Public-Privé pour la pré-validation des méthodes de caractérisation des perturbateurs endocriniens; <https://ed-pepper.eu>

Les enquêtes d'accident du travail et de maladie professionnelle effectuées par les agents de l'inspection du travail contribuent également à analyser et à connaître les risques professionnels, et à informer l'administration centrale du ministère de tout élément pouvant contribuer à l'amélioration de la connaissance des risques professionnels et à l'évolution de la réglementation relative à leur prévention. La méthode de travail en ces circonstances repose sur le recueil des faits (investigations menées auprès de l'employeur, des témoins, de la victime...), l'analyse objective des événements et l'approche réglementaire, qui doit permettre d'engager des mesures de prévention, et le cas échéant une procédure pénale.

### 1.3) Sur l'action au niveau de l'entreprise (art 16 à 21)

Une obligation générale de sécurité incombe à l'employeur. Au titre des articles L 4121-1 et suivants du code du travail, il est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Cette obligation implique de mettre en œuvre tous les moyens pour prévenir les risques professionnels et d'appliquer les principes généraux de prévention. L'employeur est ainsi tenu à l'élaboration et à la mise à jour d'un document unique d'évaluation des risques, dont il doit conserver les versions successives durant 40 ans. Les résultats de cette évaluation des risques doivent permettre l'élaboration d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, ou une liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés, pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les représentants du personnel de la délégation du comité social et économique (CSE) au sein des entreprises, et de la commission santé, sécurité et conditions de travail lorsqu'elle existe, apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise,

L'employeur peut également s'appuyer sur le service de prévention et de santé au travail qu'il organise ou auquel il adhère, ainsi que sur le ou les salariés compétents qu'ils désignent, en application de l'article L. 4611-1 du code du travail, pour assurer des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise et, s'agissant des services de prévention et de santé au travail, organiser le suivi individuel de l'état de santé des salariés.

A défaut de compétences dans l'entreprise, l'employeur peut faire appel à des intervenants en prévention des risques professionnels. Il peut aussi faire appel aux services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'Institut national de recherche et de sécurité, à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau.

Il incombe également à l'employeur d'organiser et de dispenser une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier, ainsi qu'une formation pratique et appropriée à la sécurité, en application des articles L. 4141-1 et L. 4141-2 du code du travail. Le comité social et économique se voit confier une attribution générale en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, qui évolue en fonction de la taille des entreprises<sup>77</sup>. Quatre réunions par an, a minima, sont consacrées aux questions de santé, de sécurité et des conditions de travail, auxquelles participent, avec voix consultative, le médecin du travail et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail, ainsi que, lorsqu'ils y sont invités par l'employeur ou la délégation du personnel, l'inspecteur du travail et les agents du service de prévention des organismes de Sécurité sociale.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres élus au CSE contribuent à « promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail ». Ils disposent du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent, ainsi que d'un pouvoir d'enquête et d'inspection.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE se voit doter de compétences élargies en santé, sécurité et conditions de travail, et se réapproprie ainsi l'ensemble des attributions préalablement exercées par le CHSCT, notamment :

- association à l'analyse et à l'évaluation des risques ;
- positionnement renforcé sur les questions de harcèlement moral, sexuel et agissement sexiste;
- consultation sur les projets importants et nouvelles technologies impactant les conditions de travail ;
- consultation sur la politique sociale, sur les conditions de travail dans l'entreprise ; droit de recourir à l'expert.

L'article L2315-94 du code du travail prévoit que le CSE peut faire appel à un expert habilité<sup>78</sup> « lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement » et/ou « en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ». L'arrêté du 7 août 2020 fixe les conditions et les modalités d'exercice des missions d'expertise dévolues à l'expert au titre de ces dispositions, ainsi que les procédures de certification de ces experts

---

<sup>77</sup> [Articles L. 2312-5 et suivants du code du travail](#)

<sup>78</sup> L'[arrêté du 7 août 2020](#) fixe les conditions et les modalités d'exercice des missions d'expertise dévolues à l'expert au titre de ces dispositions, ainsi que les procédures de certification de ces experts (pour rappel, du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2021, le CSE pouvait faire appel à un expert « agréé » ; depuis le 1er janvier 2022, il doit s'agir d'un expert « habilité » - ou « certifié »).

Pour l'exercice de ses attributions consultatives, le CSE doit disposer d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, notamment au sein de la base de données économiques, sociales et environnementales. A défaut, il peut saisir le président du tribunal judiciaire.

Afin de pouvoir exercer pleinement ces attributions, il est prévu que l'ensemble des membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, et celles classées "Seveso"<sup>79</sup>, l'employeur a l'obligation de mettre en place une commission santé, sécurité et conditions de travail afin d'apporter une expertise technique au CSE. Par ailleurs, des représentants de proximité, désignés par le CSE, peuvent également être mis en place par accord d'entreprise.

Concernant les articles 17 et 18 de la Convention relatifs à la nécessaire collaboration entre les entreprises sur un même lieu de travail et la prévision des différentes situations d'urgence par les employeurs, le Code du Travail français prévoit des dispositions concernant la coordination des mesures de prévention pour les opérations de bâtiment et de génie civil<sup>80</sup>. Celles-ci sont issues de la loi 93-1418 du 31 décembre 1993 (transposant la directive 92/57/CEE) et de ses décrets d'application n°94-1159 du 26 décembre 1994 et n°2003-68 du 24 janvier 2003 définissant l'organisation de la sécurité sur les chantiers de bâtiment et de génie civil. Le décret d'application n° 92-158 du 20 février 1992 fixe quant à lui les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure.

Sur cette base, pour les chantiers de bâtiment ou de génie civil où sont appelés à intervenir plusieurs travailleurs indépendants ou entreprises (entreprises sous-traitantes incluse), il y a obligation de mettre en place une coordination en matière de sécurité et de santé aussi bien au cours de la phase de conception, étude et élaboration du projet, qu'au cours de la phase réalisation pratique de l'ouvrage. La réglementation définit 3 catégories, selon le niveau de coordination exigé<sup>81</sup>.

---

<sup>79</sup> Les sites Seveso produisent ou stockent des substances pouvant être dangereuses pour l'homme et l'environnement. Ils sont soumis à une réglementation très encadrée qui vise à identifier et à prévenir les risques d'accident pour en limiter l'impact. Un établissement est classé Seveso en fonction de la quantité maximale de substances dangereuses susceptibles d'être présentes. Ces substances dangereuses sont listées dans la directive Seveso et ont été reprises au niveau national dans la nomenclature des installations classées pour la préservation de l'environnement (ICPE). L'article L. 2315-36 indique plus précisément « Les établissements mentionnés aux [articles L. 4521-1 et suivants](#) », soit des établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique.

<sup>80</sup> [Articles L4531-1 à L4531-3 du code du travail](#) ; [Articles L4532-1 à L4532-17 du code du travail](#) et [Articles R4532-1 à R4532-98 du code du travail](#)

<sup>81</sup> [Article R4532-1 du code du travail](#)

Concernant la définition des missions de coordination, le Code du travail précise les obligations du maître d'ouvrage<sup>82</sup> ainsi que les missions du Coordonnateur SPS. Le coordonnateur veille, à ce que les principes généraux de prévention définis par le code du travail soient effectivement mis en œuvre<sup>83</sup>. Le code du travail prévoit également les conditions et modalités d'exercice de ses missions, les compétences qu'il doit avoir et la formation nécessaire pour acquérir ces compétences<sup>84</sup>. Les modalités de mises en œuvre de la formation des coordonnateurs SPS sont définies dans l'arrêté du 26 décembre 2012.

S'agissant plus particulièrement du droit de retrait et d'alerte en cas de danger grave et imminent, prévue aux articles L. 4131-1 et suivants, l'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. De plus, conformément à l'article 13 de la convention, aucune sanction ni aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Pour une meilleure application de ces principes généraux de prévention, les autorités françaises ont précisé pour chaque grande catégorie de risques les mesures de prévention minimum obligatoires et les points de vigilance et informations à prendre en compte pour l'évaluation du risque. Dans le cadre des risques chimiques, l'employeur a l'obligation de supprimer ou de réduire au minimum les risques<sup>85</sup> et pour les substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction les expositions doivent être aussi basses que techniquement possible<sup>86</sup>. De plus, l'employeur a l'obligation de faire procéder annuellement au contrôle des expositions des travailleurs par un organisme accrédité pour les substances faisant l'objet de valeurs limites d'exposition professionnelles<sup>87</sup>. Pour les risques biologiques, cette même obligation de réduire les risques au minimum est présente et, comme indiqué pour l'article 11 de la convention 155, les mesures de réductions des expositions sont encadrées par des textes techniques.

L'ensemble de ces dispositions s'applique au secteur privé comme à la fonction publique, hormis pour les instances de dialogue social et les services de médecine de prévention, qui sont régis par des textes spécifiques à chacun des deux secteurs d'activité mais qui poursuivent les mêmes objectifs.

---

<sup>82</sup> [Articles R4532-4 à R4532-10 du code du travail](#)

<sup>83</sup> [Articles R4532-11 à R4532-16](#)

<sup>84</sup> [Articles R4532-11 à R4532-16 du code du travail](#)

<sup>85</sup> [Article R.4412-11 du code du travail](#)

<sup>86</sup> [Articles R.4412-69 du code du travail](#)

<sup>87</sup> [Articles R.4412-27 et R. 4412-76 du code du travail](#)

*b) Conséquences sociales*

A la suite de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2020, la loi n°2021-1018 pour renforcer la prévention en santé au travail<sup>88</sup> a finalement été adoptée le 2 août 2021 pour une entrée en vigueur de la plupart des dispositions au 31 mars 2022.

L'ambition de cet ANI et de cette loi partait d'un constat qui appelait à revoir en profondeur le cadre dans lequel s'exerçait la médecine du travail avec notamment :

- une logique de réparation trop marquée, au détriment de la prévention primaire ;
- une pénurie de ressources médicales ;
- une trop grande hétérogénéité des prestations proposées au sein des services de santé au travail.

Les objectifs qu'ils mettent en œuvre s'inscrivent ainsi pleinement dans les dispositions de la Convention 155 de l'OIT, en ce qu'ils permettent d'améliorer le suivi en santé au travail des travailleurs par la médecine du travail, mais aussi de placer la démarche de prévention des risques, plutôt que la seule logique de réparation, au cœur de la politique de santé et de sécurité au travail.

Cette loi permet entre autres d'accélérer la modernisation du système de santé au travail national, de certifier les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et de structurer davantage la lutte contre la désinsertion professionnelle pour favoriser le maintien en emploi. De nouveaux décrets relatifs à la prévention de la désinsertion professionnelle ont été publiés au Journal officiel le 27 mars 2022. Ils créent notamment de nouveaux leviers afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés atteints d'un problème de santé ou d'un handicap qui font face à des difficultés professionnelles.

---

<sup>88</sup> [LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail](#)

Les conditions de travail, bouleversées par la Covid-19 en 2020, ont donné lieu à la mise en place de nombreux outils de droit souple afin d'accompagner les entreprises et les travailleurs. C'est notamment le cas du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à la pandémie (actualisé 27 fois entre le 31 août 2020 et le 14 mars 2022). Des guides pratiques et quelques 57 fiches-métiers furent également créées à destination des employeurs et des salariés, et des questions/réponses ont été actualisés sur les mesures de prévention ou encore le droit de retrait. En 2021, huit accords de branche ont également été dédiés à l'accompagnement des entreprises à la mise en place du télétravail, parmi lesquelles les branches des télécommunications<sup>89</sup>, de l'industrie pharmaceutique<sup>90</sup> ou des sociétés d'assurance<sup>91</sup>. Les accords de branche dédiés au télétravail s'inscrivent dans la continuité de l'ANI du 26 novembre 2020<sup>92</sup>, intégrant les différents points de vigilance qui y sont soulevés, notamment en termes de dialogue social. L'ANI incite en effet à faire de la mise en place du télétravail un thème de dialogue social et de négociation au niveau de l'entreprise et de la branche professionnelle, en gage de réussite. Tous les accords recommandent de structurer le déploiement du télétravail par le dialogue social, et notamment l'accord Pharmaceutique produits fabrication commerce qui rappelle la nécessité de l'intégrer dans chacune des phases de mise en œuvre (définition des conditions d'éligibilité, élaboration des règles de prise en charge des frais professionnels, communication, etc.).

Il s'agit enfin de souligner la forte mobilisation des SPST dans la lutte contre l'épidémie. Les SPST ont été particulièrement mobilisés pour diffuser les messages de prévention des autorités sanitaires ou relayer les guides et fiches-métiers publiés par le ministère du Travail. Les SPST ont également fourni un appui aux entreprises pour l'évaluation des risques professionnels en lien avec l'épidémie au moyen d'une mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Les entreprises ont aussi pu bénéficier des conseils et de l'appui de leur SPST concernant l'organisation et l'aménagement des lieux de travail afin de tenir compte du risque de la Covid-19, concernant la mise en place du télétravail ou pour réaliser leur plan de reprise d'activité. Au total, les SPST ont ainsi réalisé 742 358 actions en milieu de travail dans les SPSTI.

De nouvelles missions sortant du champ exclusif de la prévention ont par ailleurs été confiées aux SPST pour renforcer leur contribution à la lutte contre l'épidémie. Dès le premier déconfinement et la mise en place du « *contact tracing* », les SPST ont été mobilisés sur certaines situations de transmission dans l'entreprise (clusters dans les abattoirs par exemple), à travers notamment la mise en place de campagnes de tests antigéniques (42 609 tests Covid réalisés en 2021). Sous l'impulsion du ministère du travail, les SPST ont en outre été particulièrement mobilisés dans le cadre de la campagne de vaccination : plus de 2 millions d'injections ont ainsi été réalisées par les médecins et infirmiers de santé au travail, au sein des locaux des SPST, sur le lieu de travail ou au sein d'un centre de vaccination.

---

<sup>89</sup> [Convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 - Textes Attachés - Accord du 21 octobre 2022 relatif au télétravail](#)

<sup>90</sup> [Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique \(accord du 11 avril 2019\) - Accord du 9 septembre 2021 relatif au télétravail](#)

<sup>91</sup> [Convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 - Textes Attachés - Accord du 9 novembre 2021 relatif au télétravail](#)

<sup>92</sup> [Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail](#)

Le quatrième Plan de Santé au Travail 2021-2024 (PST 4) (cf. supra) donne la primauté à la logique de prévention par rapport à la logique de réparation, promeut une approche positive de la santé, et accorde une place majeure au dialogue social autour des conditions de travail. Sur l'ensemble de ces thèmes, une impulsion majeure a été donnée par l'ANI du 9 décembre 2020 et la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. De nouvelles thématiques ont été intégrées, telles que les effets du changement climatique, des crises ou la promotion de la santé au travail des femmes. Un plan dédié à la lutte contre les accidents graves et mortels<sup>93</sup>, publié en mars 2022, se décline en 27 mesures concrètes et établit divers constats structurants (ainsi certains accidents concernent plutôt des travailleurs « vulnérables » en termes d'âge, d'expérience, de statut d'emploi précaire, etc.)

Il apparaît également qu'un dialogue social soutenu se concentre autour des conditions de travail. Au niveau national d'une part, avec le Conseil d'Orientations des Conditions de Travail (COCT) s'étant réuni à plus de 80 reprises en différentes formations. Au niveau des branches professionnelles et d'entreprises d'autre part, où 11 000 accords ont été conclus, dont une partie fut dédiée à la qualité de vie et aux conditions de travail.

Concernant la fonction publique, l'enquête Conditions de travail – risques psychosociaux<sup>94</sup> évaluait la part des agents publics ayant eu au moins un accident du travail au cours de l'année 2019 à 7,4% pour la fonction publique de l'Etat, 11% pour la fonction publique territoriale et 14,5% pour la fonction publique hospitalière, soit un taux moyen de 10,1% pour l'ensemble de la fonction publique contre 10,7% pour les salariés du secteur privé<sup>95</sup>.

Dans ce contexte, le premier plan santé au travail (PST) dans la fonction publique (2022-2025), publié en mars 2022, après deux années de concertation avec les organisations syndicales représentatives dans la fonction publique et employeurs publics, en cohérence avec les orientations du PST4 du secteur privé, porte une politique volontariste afin d'améliorer les conditions de travail des agents des trois versants de la fonction publique et de mettre la prévention primaire au cœur des démarches de santé au travail.

Le PST, qui affirme l'importance du dialogue social dans l'élaboration des politiques de santé au travail, a vocation à outiller les chefs de service et les agents et renforcer les acteurs de la prévention. Structuré autour de 5 axes, déclinés en 36 mesures et 58 actions, il est en cours de déclinaison dans le cadre d'un travail partenariat avec les employeurs publics.

### *c) Conséquences administratives*

La ratification de la Convention n°155 de l'Organisation Internationale du Travail n'entraîne pas de conséquences administratives pour l'inspection du travail ni pour les agents en charge de l'inspection en matière de santé et sécurité au travail dans la fonction publique compte tenu de leurs prérogatives existantes (*i. Sur le système de contrôle et d'inspection (art 9 à 10)*).

---

<sup>93</sup> [Plan 2022-2025 pour la prévention des accidents du travail graves et mortels](#)

<sup>94</sup> Enquête conditions de travail – risques psychosociaux 2019, DARES, DGAFP, DREES, INSEE.

<sup>95</sup> Accidents du travail déclarés, hors accidents de trajet, survenus dans les 12 mois précédant la collecte.

#### IV. Etat des signatures et ratifications

Au 21 décembre 2023, 80 Etats ont ratifié la Convention, dont 17 Etats Membres de l'Union européenne. L'Azerbaïdjan, le Congo, l'Iran et Madagascar ont ratifié la Convention en 2023 pour une entrée en vigueur en 2024.

#### V. Déclarations ou réserves

- a) --- Réserve relative à l'application de la Convention aux branches d'activité de la navigation maritime et de la pêche

Pour ce qui concerne les secteurs d'activité de la navigation maritime et de la pêche, la législation nationale instaure une suspension possible du droit de retrait par le capitaine du navire pour garantir la sécurité immédiate du navire et des personnes présentes à bord ou pour porter secours à d'autres navires ou à des personnes en détresse (décret n° 2016-303 du 15 mars 2016 relatif aux modalités d'exercice du droit d'alerte et de retrait des gens de mer à bord des navires<sup>96</sup>). Or l'article 13 de la Convention pose le principe du droit de retrait pour le travailleur en cas de péril imminent et grave pour sa vie et sa santé sans adaptation possible.

Conformément au 2. de l'article 1 de la Convention qui permet d'exclure de l'application de la Convention des branches particulières d'activité économique telles que la navigation maritime et la pêche et après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs de ces deux secteurs d'activité, le Gouvernement français prévoit d'assortir sa ratification de la Convention de la réserve suivante :

*« Conformément au 2. de l'article 1, les secteurs d'activité de la navigation maritime et de la pêche eu égard à l'application sous condition du droit de retrait mentionné à l'article 13 de la Convention, pour garantir la sécurité immédiate du navire et des personnes présentes à bord, sont exclus du champ d'application de la Convention. »*

- b) --- Réserve relative à l'application de la Convention au personnel navigant de l'aéronautique civile

---

<sup>96</sup> [Décret n° 2016-303 du 15 mars 2016 relatif aux modalités d'exercice du droit d'alerte et de retrait des gens de mer à bord des navires](#)

S'agissant des personnels navigants du transport aérien, la ratification de la Convention devra être accompagnée d'une réserve sur l'application de l'article 13 et du point f de l'article 19, relatifs à l'exercice du droit de retrait dès lors que la mission de l'équipage a débuté. Il s'agit d'éviter tout risque de créer une contradiction entre, d'une part, le droit de retrait du salarié et, d'autre part, la sécurité à bord des aéronefs, dont le commandant de bord est seul garant conformément au code des transports (art. L. 6522-1<sup>97</sup>) et à la réglementation européenne dite « de sécurité », au terme de laquelle le commandant de bord « est responsable, dès qu'il arrive à bord et jusqu'à ce qu'il quitte l'aéronef à la fin du vol, de la sécurité de tous les membres d'équipage, des passagers et du fret qui se trouvent à bord.<sup>98</sup> »

Conformément au 2. de l'article 2 de la Convention, qui permet à un Etat membre d'exclure, soit en partie, soit en totalité, de l'application de la Convention, des catégories limitées de travailleurs pour lesquelles il existe des problèmes particuliers d'application, et après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs concernées, le Gouvernement français prévoit d'assortir la ratification de la Convention de la réserve suivante :

*« Conformément au 2 de l'article 2, afin de garantir la sécurité des opérations aériennes, tout particulièrement la sécurité de l'aéronef et des personnes transportées (passagers et membres d'équipage), dès lors que la mission de l'équipage a débuté, le personnel navigant de l'aéronautique civile est exclu de l'application du droit de retrait mentionné aux articles 13 et 19 (f) de la Convention, sans préjudice des règles nationales relatives à la force majeure. »*

---

<sup>97</sup> [Article L6522-2 du Code des Transports](#)

<sup>98</sup> [RÈGLEMENT \(UE\) No 965/2012 DE LA COMMISSION du 5 octobre 2012 déterminant les exigences techniques et les procédures administratives applicables aux opérations aériennes \(CAT.GEN.MPA.105 Responsabilités du commandant de bord\)](#)

- c) Réserve relative à l'application de la Convention aux agents publics, qui comprend les militaires, lorsque des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques de la fonction publique ou de la fonction publique militaire s'y opposent de manière contraignante.

La présente réserve couvre plus précisément :

- les missions de sécurité des biens et des personnes ;
- les activités de défense et de sécurité nationale, de sécurité intérieure ou de sécurité civile listées par décret assurées par le personnel militaire ainsi que les opérations mobilisant des capacités militaires.

S'agissant des agents publics, la ratification de la Convention devra être accompagnée d'une réserve sur l'application de l'article 13 et du point f de l'article 19 pour les agents chargés d'assurer les missions et activités précitées. Cette réserve entend rappeler que le droit de retrait individuel est strictement encadré, limité et borné par plusieurs dispositions qui ne permettent pas d'assurer le respect des garanties prévues par les articles 13 et 19 (f) de la Convention mais participent à l'effectivité des principes constitutionnels de continuité de l'Etat et du fonctionnement régulier des pouvoirs publics, dont notamment :

- Le code du travail, et notamment son article L. 4132-1, applicable aux agents publics en vertu des articles L. 811-1 et L. 811-2 du code général de la fonction publique ;
- Le code de la défense, et notamment ses articles L. 4121-5, L. 4123-19, R. 4124-1, R. 4123-54 et R. 4123-57 ;
- Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
- Le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;
- Le décret n° 2010-974 du 26 août 2010 relatif à la santé et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale du personnel militaire servant au sein de la gendarmerie nationale ;
- Le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense ;
- L'arrêté du 10 avril 1997 portant détermination des missions de sécurité des biens et des personnes incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel du personnel pénitentiaire ;
- L'arrêté du 15 mars 2001 portant détermination des missions de sécurité des personnes et des biens incompatibles avec l'exercice du droit de retrait dans la fonction publique territoriale ;
- L'arrêté du 27 décembre 2022 portant détermination des missions de secours et de sécurité, des personnes et des biens incompatibles avec l'exercice du droit de retrait du personnel civil du ministère des armées.

Lorsque les agents publics ne peuvent se prévaloir du droit de retrait du fait de la nature de leurs missions, afin notamment de respecter le principe selon lequel ce droit ne puisse être exercé lorsqu'il crée pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent, ils exercent celles-ci dans le cadre des dispositions des règlements et des instructions qui ont pour objet d'assurer leur protection et leur sécurité.

Conformément au 2. de l'article 2 de la Convention, qui permet à un Etat membre d'exclure, soit en partie, soit en totalité, de l'application de la Convention, des catégories limitées de travailleurs pour lesquelles il existe des problèmes particuliers d'application, et après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs concernées, le Gouvernement français prévoit d'assortir la ratification de la Convention de la réserve suivante :

*« Conformément au 2 de l'article 2, afin de garantir la continuité de l'Etat et le fonctionnement régulier des pouvoirs publics, les agents publics chargés des missions de sécurité des biens et des personnes, de sécurité intérieure ou de sécurité civile, des activités de défense et de sécurité nationale ou participant à des opérations mobilisant des capacités militaires sont exclus de l'application du droit de retrait mentionné aux articles 13 et 19 (f) de la Convention. »*