

---

# LES ESSENTIELS DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL



3 avril 2026–

Benoit Serre, partner&director HR BCG

Co- Président du Cercle HUMANIA

---

---

# LA RESPONSABILITÉ DE L'ENTREPRISE

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Il doit également évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail qui sont consignés dans un document.

Il a aussi l'obligation d'informer l'inspection du travail en cas d'accident du travail mortel. En cas de non-respect de ces obligations, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée.

- 
- ☐ Cette obligation concerne tous les employeurs quelque soit leur statut, leur taille ou leur activité
  - ☐ Cette responsabilité s'engage au profit de tout individu lié par un contrat avec l'employeur (CDI CDD interim, alternant....)
  - ☐ Les conditions dans lesquelles l'employeur exerce cette responsabilité doivent être publiques, transparentes, accessibles et régulièrement évaluées et améliorées si nécessaire (DUERP\*)

---

\*Document Unique d'Evaluation des Risques

- 
- ☐ La crise COVID a remis ce sujet au cœur du dialogue social, de la communication interne et externe et des instances de contrôle
  - ☐ La plupart des DUERP ont été adaptés aux différentes réglementations et protocoles de l'époque et une bonne partie a été réévaluée à cette occasion
  - ☐ Au-delà des obligations légales, le champs de responsabilité des employeurs a été de fait étendu sous deux impulsions
    - ☐ Un enjeu d'image employeur
    - ☐ Des attentes nouvelles hors champs légal de la part des salariés

**Désormais, l'employeur est confronté à une responsabilité DE DROIT  
et une responsabilité DE FAIT**

---

---

# LES RESPONSABILITÉS DE DROIT (1/2)

- ☐ Risques de chutes de hauteur
- ☐ Risques d'entrée en contact avec un élément en fonctionnement sur une machine
- ☐ Risques psychosociaux tels la surcharge de travail, agression et violence interne et/ou externe
- ☐ Risques chimiques
- ☐ Dispositions concernant l'exposition à certains facteurs de risques professionnels
- ☐ Couverture des nouveaux risques liés au changement climatique

Il appartient à l'employeur d'identifier ces risques, de déterminer les moyens de les réduire et les suivis et procédures nécessaires pour les régulièrement les réévaluer en améliorant les outils et moyens de prévention

---

# LES RESPONSABILITÉS DE DROIT(2/2)

- ❑ Certains risques ont une définition suffisamment claire pour ne pas être (trop) sujettes à interprétation
- ❑ En revanche, d'autres risques exposent à une interprétation des autorités de contrôle et du juge
  - Un accident du travail diffère de la maladie professionnelle par la soudaineté des lésions (Cour de Cassation)
  - La lésion peut être corporelle ou psychique
  - L'évènement est intervenu à l'occasion ou par le fait du travail
  - Il a une date certaine

La difficulté réside dans deux critères :

La notion d'occasion ou par le fait : auraient pu ou du être évitable par les mesures de prévention  
La lésion psychique subit de nombreuses interprétation notamment dans la notion de temps

---

# LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- ❑ Ce document est le « symbole » de l'extension progressive de la responsabilité des entreprises à l'égard de leurs collaborateurs (obligation à partir de 1)
- ❑ Il pose un principe de responsabilité civile et pénale de l'employeur en termes de prévention
  - Ce risque s'est peu à peu étendu
  - La charge de la preuve repose sur l'employeur
  - L'employeur doit déterminer tous les risques possibles ...sans que cela le protège définitivement
  - Il doit être revu annuellement et la crise COVID a renforcé son rôle et son enjeu
  - Son évolution est requise dans le cadre d'une réorganisation

La loi de 2021a étendu son champs et son opposabilité:  
RPS/ risques psychologiques/conditions de travail  
Conservation de 40 ans

---

# LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- ❑ Une démarche en 4 étapes
  - Cartographier les risques (globaux, par métier, par profil)
  - Définir les objectifs et les priorités
  - Prioriser les actions et les moyens associés
  - Évaluer les résultats
- ❑ 5 principes majeurs
  - Adapter le travail à l'individu
  - Tenir compte de l'évolution des technologies
  - Remplacer les éléments dangereux
  - Clarifier les instructions
  - Intégrer les risques psycho sociaux

Deux risques de sanction

Ne pas présenter le DUERP aux élus ou à l'inspection suite à leur demande explicite  
La faute inexcusable en cas d'accident si le DUERP est inexistant ou on révisé

---

# FAIRE FACE AU RISQUE CLIMATIQUE (MAI 2025)

- **Vigilance verte** : veille saisonnière sans vigilance particulière ;
- **Vigilance jaune** : pic de chaleur (exposition sur une période de 1 à 2 jours à une chaleur intense présentant un risque pour la santé humaine en raison des conditions de travail ou de leur activité physique) ;
- **Vigilance orange** : période de canicule (chaleur intense et durable susceptible de constituer un risque sanitaire pour l'ensemble de la population exposée) ;
- **Vigilance rouge** : période de canicule extrême (canicule exceptionnelle par sa durée, son intensité, son ampleur géographique qui présente un fort impact sanitaire pour l'ensemble de la population ou qui pourrait entraîner l'apparition d'effets collatéraux de continuité d'activité).
- Un « **épisode de chaleur intense** » correspond à l'atteinte du seuil des niveaux de **vigilance jaune, orange ou rouge**.
- Les « **périodes de canicule** », qui **ouvrent droit au bénéfice de l'indemnisation des arrêts de travail dans les entreprises du BTP**, se déclenchent aux niveaux **orange ou rouge**.

---

# LES ÉPISODES DE CHALEUR INTENSE

I

- Utilisation de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur excessive
- Modification de l'**aménagement** et de l'**agencement** des lieux et postes de travail ;
- **Adaptation** de l'organisation du travail;
- **Augmentation**, autant que possible, de l'**eau potable fraîche** mise à disposition des travailleurs.
- **choix d'équipements de travail appropriés** permettant de maintenir une température corporelle stable ;
- **Information** et **formation** adéquates des travailleurs

---

# VERS UNE CONCEPTION EXTENSIVE DE LA NOTION

- ❑ Si la Loi fixe assez précisément les termes, différents éléments sont venus impacter la logique de responsabilité
- ❑ La notion QVCT est apparue (qualité de vie et des conditions de travail)
  - Des espaces de travail confortables
  - Un management bienveillant
  - Des opportunités d'évolution et de formation
  - Flexibilité des organisations
  - Parentalité
  - Alimentation
  - Prévention sanitaire
  - Soutien social en tenant compte des contraintes individuelles
  - Prévention des risques environnementaux et climatiques

Ce ne sont pas encore clairement des obligations mais :

- Ce sont des revendications régulières
- Cela joue sur l'image employeur

---

# LES RESPONSABILITES DE FAIT

- ❑ Le renforcement des règles, des modèles de preuve et des moyens de contrôle
- ❑ L'extension des enjeux et des thèmes de responsabilité
- ❑ L'enjeu de la responsabilité étendue des entreprises et de son rôle impactent les environnements de travail
  - Physique
  - Mentale

Le désengagement progressif de l'Etat  
La tension sur les recrutements de certains profils  
Les conséquences du covid  
La vision extensive de la loi PACTE  
Le changement climatique

---

## LA CSDD

### “CORPORATE SUSTAINABILITY DUE DILIGENCE DIRECTIVE”

- ☐ Elle créera le devoir de vigilance européen
- ☐ Directive qui n'est pas encore transposée
- ☐ Elle pose l'ensemble des natures de responsabilités de l'employeur de manière globale
- ☐ À date la France souhaite y ajouter les éléments de conditions de travail
- ☐ Elle sera applicable aux entreprises de + de 1000 salariés avec à minima 450 Millions d' euros de CA
  - ☐ Pour autant on ne peut écarter son extension
  - ☐ Les grandes organisations pourraient appliquer certains de ses aspects dans les contrats fournisseurs

Renforcement de la notion de risque aux droits humains  
Obligation des mesures préventives et de plan d'action spécifiques  
Evaluation annuelle  
Publication des résultats et sur les efforts engagés

---

# LES ELEMENTS INDISSOCIABLES

- ☐ Les relations humaines dans l'organisation (règlements des conflits, cellule d'alerte, contrôle des discriminations (recommandation cadre de la Défenseure des droits du février 2025)
- ☐ La culture de l'entreprise, son offre de responsabilité sociale, son modèle de management,...
- ☐ La mesure régulière de la satisfaction

« Le fond c'est la forme qui remonte à la surface » V Hugo

---

# LES ESSENTIELS DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL



**MERCI**