



SERVICE PREVENTION HYGIENE ET SECURITE

**Droit d'alerte et de retrait accordé
aux agents en cas de danger grave
et imminent pendant une situation
de travail.**

- Procédure -

***Adoptée par le Comité Technique Paritaire
des Collectivités Territoriales et Etablissements Publics employant moins
de cinquante agents placé auprès du Centre Départemental de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale de la Haute Corse
- Séance du 10 juin 2008 -***

*(Art. 5 du 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)*

Procédure relative au droit d'alerte et de retrait accordé aux agents en cas de danger grave et imminent pendant une situation de travail.

L'essentiel à retenir :

Il s'agit d'une prérogative fondamentale, qui permet à tout agent qui s'estime exposé à un danger grave et imminent de disposer du droit de ne pas exécuter le travail qui lui est demandé, sans risque de sanction, ni de retenue de salaire

(art 5 du Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié)

Table des matières :

I.	Origine _____	2
II.	Réglementation applicable _____	3
III.	Conditions _____	4
IV.	Limites _____	5
V.	Conséquences _____	6
VI.	Procédure _____	7
	<i>Etape 1 - L'alerte</i> _____	<i>7</i>
	<i>Etape 2 - L'enquête</i> _____	<i>8</i>
	<i>Etape 3 - Réunion du CTP/CHS dans les 24h</i> _____	<i>8</i>
	<i>Etape 4 - Intervention d'experts indépendants</i> _____	<i>9</i>
	<i>Etape 5 - Fin de la procédure (Reprise du travail ou mise en demeure)</i> _____	<i>9</i>
	Annexe 1 : Tableau synoptique : Procédure à suivre en cas de danger grave et imminent _____	10
	Annexe 2 : Exemples – Cas de jurisprudence _____	11
	Cas de jurisprudence « avec reconnaissance » du droit de retrait _____	11
	Cas de jurisprudence « avec non reconnaissance » du droit de retrait _____	11
	Annexe 3 : Principes généraux de prévention _____	12

I. Origine

Dans le Code du Travail, le droit de retrait est inséré depuis 1982 pour les salariés du secteur privé.

L'article 28 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise que le fonctionnaire « doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans les cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public ».

En conséquence, le **Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 a été modifié par le Décret n°2000-542 du 16 juin 2000** pour préciser la **procédure applicable aux agents de la Fonction Publique Territoriale**.

Les directives européennes (*notamment la directive-cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989 relative à la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail*) sont également sources de droit en la matière.

Sans exonérer l'autorité territoriale de ses responsabilités, il s'agit de responsabiliser chaque agent qui devra, conformément aux instructions qui lui sont données, prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Le Comité Technique Paritaire, ou le Comité d'Hygiène et de Sécurité s'il existe, occupe une place privilégiée dans le dispositif : il **est chargé de réguler la mise en application de cette procédure**. En effet, en cas de désaccord, il intervient pour dénouer la situation et limiter les abus. Il peut, à ce titre, décider de s'entourer d'experts qui auront pour mission d'éclairer la partie technique du débat.

II. Réglementation applicable

Extrait du 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

Article 5-1

Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique.

Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre d'agents 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 leur vie ou pour leur santé.

La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'autorité territoriale ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail présentant un danger grave et imminent.

La détermination des missions de sécurité des biens et des personnes qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel défini ci-dessus en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans le cadre de la sécurité civile et de la police municipale, est effectuée par voie d'arrêté interministériel du ministre chargé des collectivités territoriales, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine, pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Article 5-2

Si un membre du comité mentionné à l'article 39 constate, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui s'est retiré d'une situation de travail définie au premier alinéa de l'article 5-1, qu'il existe une cause de danger grave et imminent, il en avise immédiatement l'autorité territoriale et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-3.

Il est procédé à une enquête immédiate par l'autorité territoriale, en compagnie du membre du comité mentionné à l'article 39 ayant signalé le danger. L'autorité territoriale prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation et informe le comité des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le comité mentionné à l'article 39 est réuni en urgence dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.

En cas de désaccord persistant, après l'intervention du ou des agents mentionnés à l'article 5, l'autorité territoriale ainsi que la moitié au moins des représentants titulaires du personnel au sein du comité mentionné à l'article 39 peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail.

Peuvent être sollicitées, dans les mêmes conditions, l'intervention, dans leurs domaines d'attribution respectifs, d'un membre du corps des vétérinaires inspecteurs ou du corps des médecins inspecteurs de la santé et du corps des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre ainsi que l'intervention du service de la sécurité civile.

L'intervention prévue aux alinéas 4 et 5 du présent article donne lieu à un rapport adressé conjointement à l'autorité territoriale, au comité mentionné à l'article 39 et à l'agent mentionné à l'article 5. Ce rapport indique, s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation.

L'autorité territoriale adresse dans les quinze jours à l'auteur du rapport une réponse motivée indiquant :

- les mesures prises immédiatement après l'enquête prévue au premier alinéa du présent article ;*
- les mesures prises à la suite de l'avis émis par le comité mentionné à l'article 39 réuni en urgence ;*
- les mesures prises au vu du rapport ;*
- les mesures qu'elle va prendre et le calendrier de leur mise en œuvre.*

L'autorité territoriale communique, dans le même délai, copie de sa réponse au comité mentionné à l'article 39 ainsi qu'à l'agent mentionné à l'article 5.

Article 5-3

Les avis mentionnés au premier alinéa de l'article 5-2 sont consignés dans un registre spécial coté et ouvert au timbre du comité mentionné à l'article 39. Sous la responsabilité de l'autorité territoriale, ce registre est tenu à la disposition des membres de ce comité et de tout agent qui est intervenu en application de l'article 5-2.

Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées. Les mesures prises par l'autorité territoriale y sont également consignées.

Article 5-4

Le régime de réparation applicable en cas de faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour les agents relevant du régime général de la sécurité sociale ou du régime de la mutualité sociale agricole qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité mentionné à l'article 39 avaient signalé au chef du service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé.

III. Conditions

L'exercice du droit de retrait est conditionné par la **présence simultanée** de trois conditions :

- **Danger grave** : menace directe pour la vie, l'intégrité physique ou la santé de l'agent, susceptible de produire un accident entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.

et

- **Danger imminent** : le caractère imminent du danger implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche, quasi immédiat.

et

- **Motif raisonnable** : L'agent doit avoir un motif raisonnable et sincère de croire à l'existence d'un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

La mise en œuvre du droit de retrait s'effectue en **deux phases** :

- **Première phase** : l'autorité territoriale doit être alertée en cas de danger grave et imminent, notamment lors de l'absence ou mauvais fonctionnement des équipements de protections collectives ou individuelles.
- **Deuxième phase** : (*généralement simultanée*) : retrait effectif de la situation de travail en cas de danger grave et imminent, créé éventuellement par l'absence ou le mauvais fonctionnement des équipements de protections collectives ou individuelles.

(L'exercice du droit de retrait ne nécessite pas d'autorisation préalable de l'autorité - notamment lorsque cette dernière n'est pas présente ou joignable immédiatement - la mise en œuvre du droit de retrait sera jugé fondé en fonction du caractère raisonnable de l'appréciation de l'agent, que le danger soit réel ou pas)

IV. Limites

Le droit de retrait s'exerce sous **certaines réserves** :

- **Ne pas créer une nouvelle situation de danger grave et imminent** : la décision de l'agent ne doit pas créer pour d'autres personnes (*collègues ou usagers du service public*) une nouvelle situation de danger grave et imminent

- **Certaines missions de sécurité des biens et des personnes sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait.**

Ces missions ont été définies par arrêté interministériel du 15 mars 2001, il s'agit :

- Pour les agents des cadres d'emplois des sapeurs pompiers, des **missions opérationnelles** définies par l'article L.1424-2 du Code général des collectivités territoriales relatif aux services d'incendie et de secours.

- Pour les agents des cadres d'emplois de police municipale et pour les agents du cadre d'emplois des gardes champêtres (*en fonction des moyens dont ils disposent*), des **missions destinées à assurer le bon ordre, la sécurité, la santé et la salubrité publique**, lorsqu'elles visent à préserver les personnes d'un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé.

V. Conséquences

La mise en œuvre du droit de retrait entraîne deux types de conséquences :

- **Cessation immédiate d'activité :**

L'application du droit de retrait entraîne généralement un arrêt immédiat du travail et l'agent qui possède un motif raisonnable et sincère de penser que sa vie ou sa santé sont en danger peut quitter les lieux pour se mettre en sécurité.

L'agent qui a usé de son droit de retrait dans le respect de son principe et de sa procédure n'encourt aucune sanction, aucune retenue sur sa rémunération.

- **Aggravation de la responsabilité de l'employeur :**

Il est évident qu'un accident survenu après le signalement d'un danger resté sans suites, ne pourra qu'inciter les autorités compétentes à se pencher sur l'organisation de la prévention dans la collectivité.

L'autorité territoriale ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail présentant un danger grave et imminent. Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre d'agents 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 leur vie ou pour leur santé.

VI. Procédure

La procédure se décompose en cinq étapes :

- **Etape 1** – L'alerte (consignée sur le registre spécial « Alerte » ci-joint)
- **Etape 2** – L'enquête
- **Etape 3** – Réunion du CTP/CHS dans les 24h
- **Etape 4** – Intervention d'experts indépendants
- **Etape 5** – Fin de la procédure (*Reprise du travail ou mise en demeure*)

Etape 1 - L'alerte

(voir tableau synoptique ci-joint – Annexe 1 page 11)

La procédure d'alerte est déclenchée, soit :

- **Par l'agent** concerné : Ce dernier **avise immédiatement son supérieur hiérarchique** (ou l'autorité territoriale), et éventuellement l'Agent Chargé de la Mise en Œuvre des mesures d'Hygiène et de Sécurité (ACMO), qu'il souhaite user de son droit de retrait.

L'agent se retire de la situation de travail.

- **Par un membre du Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS) ou Comité Technique Paritaire (CTP)** qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui s'est retiré d'une situation de travail ou de l'ACMO de la collectivité, qu'il existe une cause de danger grave et imminent.

L'autorité territoriale est avisée **immédiatement** et l'alerte est **consignée par écrit sur le registre spécial « Alerte » – procédure « droit de retrait »** – coté et ouvert au timbre du CTP/CHS. Ce registre est tenu par l'ACMO de la collectivité, sous la responsabilité de l'autorité territoriale, et est facilement accessible aux agents et aux membres du CTP/CHS.

Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées.

- **Un exemplaire est transmis au CTP/CHS.** (feuillelet n°1)
- **Un exemplaire est conservé dans la collectivité.** (feuillelet n°2)

Les éventuelles mesures prises par l'autorité territoriale (*assisté par l'ACMO et éventuellement par un membre de CTP/CHS*) dans **l'urgence pour faire cesser le risque**, y sont également consignées, ainsi que la **pérennité** de celles-ci.

L'agent qui estime être (toujours) en situation de danger grave et imminent ne réintègre pas son poste de travail.

Etape 2 - L'enquête

(voir tableau synoptique ci-joint – Annexe 1 page 11)

L'autorité territoriale procède à une **enquête immédiate** sur la nature et la gravité du danger. La présence d'un membre du CTP/CHS est fortement conseillée. Dans le cas où ce dernier est à l'origine de la procédure, il est obligatoirement associé à l'enquête.

L'autorité territoriale **prend les mesures correctives** pour remédier à la situation dangereuse, et en informe le CTP/CHS, en indiquant si elles sont définitives et les éventuelles mesures complémentaires envisagées.

En cas de **divergence**, sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le **CTP/CHS est réuni dans les vingt-quatre heures** (étape 3).

Etape 3 - Réunion du CTP/CHS dans les 24h

(voir tableau synoptique ci-joint – Annexe 1 page 11)

En cas de divergence, sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CTP/CHS est **réuni dans les vingt-quatre heures**, avec l'intervention éventuelle de l'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI).

En cas de **désaccord persistant**, **l'autorité territoriale** ainsi que la **moitié au moins des représentants titulaires du personnel** au sein du CTP/CHS peuvent solliciter l'intervention **d'experts** (étape 4).

Ceux-ci peuvent être, suivant leur spécialité, choisis parmi la liste suivante :

- un membre de l'inspection du travail.
- un membre du corps des vétérinaires inspecteurs.
- un membre du corps des médecins inspecteurs de la santé.
- un membre du corps des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre.
- un membre du service de la sécurité civile.
- Autre (s) expert (s).

Etape 4 - Intervention d'experts indépendants

(voir tableau synoptique ci-joint – Annexe 1 page 11)

L'autorité territoriale ainsi que la moitié au moins des représentants titulaires du personnel au sein du CTP/CHS **ont sollicité l'intervention d'experts.**

Cette intervention **d'expertise et de conseil des corps d'inspection de l'état** se fera sous l'autorité du chef de service départemental ou du préfet selon le cas. Le **service concerné établit un rapport** précisant, s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation.

L'autorité territoriale adresse dans les quinze jours à l'auteur du rapport une réponse motivée indiquant :

- les mesures prises immédiatement après l'enquête initiale (*étape 2*) ;
- les mesures prises à la suite de l'avis émis par le CTP/CHS (*étape 3*);
- les mesures prises au vu du rapport ci-dessus (*étape 4*);
- les mesures qu'elle va prendre et le calendrier de leur mise en œuvre.

Le rapport et la réponse de l'autorité sont communiqués au CTP/CHS et à l'ACFI.

Etape 5 - Fin de la procédure (Reprise du travail ou mise en demeure)

(voir tableau synoptique ci-joint – Annexe 1 page 11)

L'autorité territoriale applique les mesures destinées à faire disparaître le danger.

L'autorité territoriale met en demeure (*si besoin est*) par écrit l'agent de reprendre le travail (*sous peine de procédures disciplinaires*) dès lors que la situation de danger grave et imminent ne persiste plus (*ou que le retrait a été considéré comme injustifié*).

L'agent qui a usé de son droit de retrait dans le respect de son principe et de sa procédure n'encourt aucune sanction, aucune retenue sur sa rémunération.

Si, en revanche, la mauvaise foi de l'agent est avérée, c'est à dire qu'il est établi qu'il n'avait pas un motif raisonnable de penser que sa vie ou son intégrité étaient menacées, l'administration retrouve alors toutes ses prérogatives (*Procédure d'abandon de poste*).

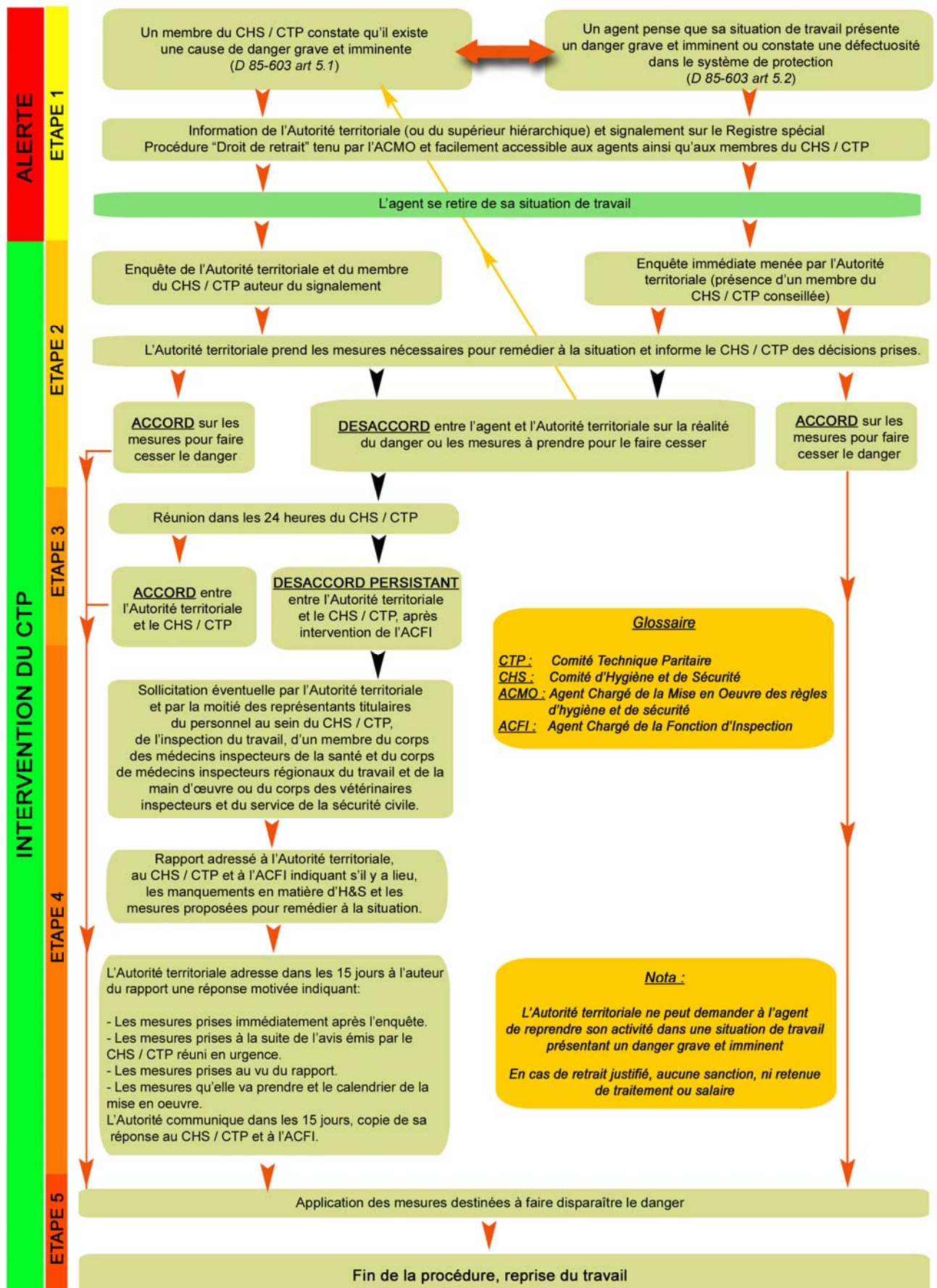
Références réglementaires :

- Directive-cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989 relative à la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail
- Code du travail (Ancien Livre II Titre III)
- Code Général des Collectivités Territoriales
- Décret 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
- Circulaire NOR INT B 01 00272 C du 09 Octobre 2001

Sources d'informations et de documentation :

- CRAM du Sud Est – Prévention Var- Corse
BP 695 - 20601 FURIANI
- I.N.R.S. site internet: www.inrs.fr
- Service de la Santé au Travail de la Haute-Corse.
Résidence Le Desk. Rue Paratojo - 20200 BASTIA.

Annexe 1 : Tableau synoptique : Procédure à suivre en cas de danger grave et imminent



Annexe 2 : Exemples – Cas de jurisprudence

Cas de jurisprudence « avec reconnaissance » du droit de retrait

- Un salarié refuse d'exécuter des tâches qu'il estime dangereuses, sans sécurité et sans protection, en l'espèce, la remise en jeu de croisées en bois d'appartements situés aux premier et troisième étages d'un immeuble ; il a justifié d'un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé, et nécessite une mesure de protection collective ou individuelle, destinée à empêcher les chutes de personnes (*Cass. soc., 9 mai 2000, no 97-44.234 : Bull. civ. V, no 175*).
- Constitue un motif raisonnable justifiant l'exercice de son droit de retrait par le salarié la défectuosité du système de freinage du camion de l'entreprise, alors qu'après l'interdiction de circulation émise par le service des mines, l'employeur était tenu de présenter le véhicule à une contre-visite afin que ce même service des mines puisse garantir l'intégralité des réparations effectuées. En attendant ce nouveau contrôle, le salarié était en droit de penser que la conduite de ce camion présente un danger grave et imminent pour sa vie, les tiers, ainsi que le matériel de l'entreprise. Le licenciement fondé sur le refus de conduire le véhicule était dès lors sans cause réelle et sérieuse (*CA Montpellier, ch. soc., 30 avr. 1998, no 857, SA Pinault équipement c/ Zavierta*).
- Un agent de surveillance, muté sur un poste le mettant en contact avec des animaux et des produits chimiques, alors même qu'il subit de graves problèmes d'allergie, peut valablement exercer son droit de retrait (*Cass. soc., 20 mars 1996, no 93-40.111, Adli c/ Sté SGDE*). Le danger a nécessairement pour origine un fait extérieur ; le caractère grave et imminent est fonction de l'état de sensibilité particulière du salarié aux conditions de travail ; le champ d'application du droit de retrait peut, à partir d'un événement extérieur à la personne, s'étendre à toute situation de travail dont le danger est alimenté par le substrat physiologique (*concl. Y. Chauvy, RJS no 5/1996, p. 319*).

Cas de jurisprudence « avec non reconnaissance » du droit de retrait

- La dégradation accidentelle des conditions de travail ne peut justifier l'exercice du droit de retrait par un salarié, en l'absence de danger grave et imminent. Le niveau sonore habituellement subi par le salarié était de 82 décibels et s'était élevé à 88 décibels. Selon le conseil des prud'hommes, une mesure individuelle de protection, bouchons antibruits, aurait pu suffire à remédier aux nuisances constatées, le seuil dangereux se situant à 90 décibels pendant quarante heures d'exposition (*Cons. prud'h. Béthune, 31 oct. 1984 : JCP éd. E 1985, no 14439*).
- Un salarié assurait de nuit la signalisation d'un chantier mobile près d'une gare routière et contrôlait la circulation, sans lumière ni vêtement réfléchissant. Les juges ont reconnu les risques professionnels courus du fait de la circulation automobile. Mais les conditions de travail subies ce jour-là étaient identiques à celles des autres jours. Elles auraient pu être améliorées par l'intervention de l'inspecteur du travail ou du CHSCT. Le danger n'était pas imminent puisqu'il était habituel, même si les conditions de travail étaient mauvaises ou anormales (*Cons. prud'h. Châteauroux, 15 mai 1984, JCP 1984, p. 111*).
- Ainsi l'abandon de poste sans autorisation, faisant courir un risque d'accident à un autre salarié, constitue une faute grave, dès lors que l'intéressé connaissait le caractère impératif de la consigne de sécurité qui exigeait la présence simultanée de deux personnes sur la machine (*Cass. soc., 15 avr. 1983, inédit*).

Annexe 3 : Principes généraux de prévention

Code du Travail (extraits) – Quatrième Partie Livre 1^{er} Titre II

Article L.4121-1 – L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1°) Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2°) Des actions d'information et de formation ;
- 3°) La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L.4121-2 - L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L.4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1°) Eviter les risques ;
- 2°) Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3°) Combattre les risques à la source ;
- 4°) Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5°) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6°) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7°) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L.1152-1°;
- 8°) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9°) Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article L.4121-3 - L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Article L.4121-4 – Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé.

Article L.4121-5 – Lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.