Le principe et la démarche de prévention

Date de création : sans objet Date de mise à jour : Novembre 2025

Synthèse :

L'employeur public assume, au même titre que l'employeur privé, une obligation générale de sécurité et de protection de la santé des travailleurs.

Cette obligation se décline, en premier lieu, en termes de prévention : la mise en place d'une politique et d'un management de la prévention constituent ainsi un élément essentiel de l'obligation.

Cette démarche de prévention suppose une évaluation préalable des risques formalisée par le document unique d'évaluation des risques, puis la mise en place des moyens de prévention des risques ainsi identifiés, notamment par des mesures d'information et de formation ainsi que par la mise en œuvre d'une organisation adaptée.

Le principe et la démarche de prévention

Textes : Code du travail, art. L 4121-1 à L 4121-5

SOMMAIRE

Le principe de prévention

- **Généralité du principe**
- **Une obligation légale**
- **Les principes généraux de prévention à mettre en oeuvre**

La démarche de prévention

- **Une démarche pragmatique**
- **Une démarche dynamique**
- **Une démarche organisationnelle**
- **Objectifs et priorités**

Le principe de prévention

Généralité du principe

Pour toutes les collectivités et tous les établissements, le respect des dispositions du Code du travail en matière de santé et de sécurité des agents vise à assurer leur protection. C’est une obligation légale qui passe nécessairement par le management et la mise en place d’une politique de prévention.

Cette obligation incombe à l'employeur public quel qu’il soit : autorité territoriale, chef ou directeur d'établissement public.

Le droit en la matière a pour finalité la protection de la santé physique et mentale, la sécurité, l’amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au travail des agents.

L’obligation juridique correspondante suppose la connaissance et le traitement des risques réels du service dans le respect des principes de prévention et le suivi de la démarche tels que définis par le Code du travail.

Une obligation légale

Le Code du travail précise la nature de l'obligation juridique de prévention.

Selon *l'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 et de la pénibilité au travail ;

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.

Les principes généraux de prévention à mettre en oeuvre

Issus de la directive européenne cadre du 12 juin 1989, transposée dans le Droit du travail français par la loi n° 91- 1414 du 31 décembre 1991, les principes généraux de prévention sont désormais codifiés à l’article L. 4121-2 du Code du travail.

L'employeur, autorité territoriale ou directeur d'établissement, prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement.

Il doit notamment respecter les 9 principes de prévention, à savoir :

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 les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux

agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1,
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.

La démarche de prévention

Les dispositions des articles L 4121-1 à L 4121-4 de la Partie IV du Code du travail consacrée à la santé et à la sécurité au travail sont devenues un véritable « cahier des charges » qui précise le sens de la démarche de prévention qui incombe à l'employeur privé comme public.

Une démarche pragmatique

Le Code du travail décrit une démarche d'action fondée sur ces principes de prévention, démarche qui ne doit évidemment pas se limiter au seul respect d'un catalogue de prescriptions formelles.

Cette démarche est pragmatique et marquée par :

- l'évaluation préalable des risques ;
- la prise en compte du facteur humain dans l'organisation ;
- la veille technologique ;
- l'adaptation constante des moyens et des mesures de prévention nécessaires.

Le Code du travail donne ainsi la priorité à la prévention à la source et au traitement collectif des risques professionnels sur la correction a posteriori et la protection individuelle des situations dangereuses.

Une démarche dynamique

Cette démarche inclut la recherche d'une amélioration permanente des conditions d'exposition aux risques des agents ou du public en fonction :

- des possibilités du service ;
- des exigences des missions de service public ;
- de l'évolution technologique.

La recherche continue d'amélioration doit toujours se situer en deçà des seuils, des valeurs limites ou des interdits réglementaires.

Une démarche organisationnelle

Elle doit comprendre un management spécifique pour la prévention associant tous les acteurs fonctionnels et opérationnels à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique planifiée d'anticipation des risques de la collectivité, de l'établissement ou du service.

La planification de la prévention vise à intégrer, dans un ensemble cohérent :

- la technique ;
- l’organisation du travail :
- les conditions de travail ;
- les relations sociales ;
- l’influence des facteurs ambiants, en mettant notamment l’accent sur les risques liés au harcèlement moral, au harcèlement sexuel, aux agissements sexistes (voir fiches Harcèlement moral et Harcèlement sexuel).

Objectifs et priorités

Le champ de l’obligation de prévention ne saurait se limiter au cadre formel des règles et prescriptions de sécurité qui n’en représentent que l’un des aspects. C’est le « sur mesure » qui doit être recherché par l’évaluation préalable des risques, puis par la mise en œuvre et le suivi de mesures de protection adaptées.

Le Code du travail donne une importance déterminante au management qui a pour mission d’intégrer les objectifs à la fois de protection de la santé et de la sécurité des agents et d’anticipation des risques dans la stratégie, l’organisation et la mobilisation des acteurs de la collectivité ou de l’établissement.

Il donne des repères susceptibles de contribuer à l’amélioration de la gestion des ressources humaines ainsi qu’à l’économie et à la qualité du service.

Il responsabilise tous les acteurs au sein de leur collectif de travail dans la mise en œuvre des objectifs de protection : décideurs, opérationnels et fonctionnels.

Les objectifs de la démarche

La mise en œuvre de cette démarche doit avoir pour but :

- d’assurer la sécurité et la protection de la santé **physique** et **mentale** de tous les travailleurs de la collectivité ou de l'établissement, y compris des travailleurs temporaires ou sous contrat à durée déterminée et des stagiaires, avec le souci de l'organisation, de la transparence et de l'information partagée, de la compétence et de la capacité des opérateurs à maîtriser les situations à risque, de l'adaptation aux changements et de la recherche de l'amélioration constante des situations existantes ;
- de réaliser la coopération entre les différents services ou entreprises présents sur un même lieu de travail.

Les priorités à respecter

Cette mise en œuvre doit se faire dans le respect des priorités suivantes :

- éliminer le risque à la source ;
- protéger collectivement : confiner, évacuer ou parer le risque… ;
- protéger individuellement du risque résiduel.

Mesures nécessaires à prendre

Cette démarche implique la mise en œuvre d’une série de mesures qui doivent s’inscrire dans les cadres suivants :

- évaluer les risques dans une démarche ergonomique ;
- organiser, déléguer et mettre en place les fonctions de prévention ;
- informer et former tous les agents dans les domaines de la santé et de la sécurité ;
- consulter et associer les agents et leurs représentants ;
- planifier et mettre en œuvre les actions et les moyens nécessaires.