



LA GESTION ADMINISTRATIVE: *Chapitre 2*



1. LES CONDITIONS DE TRAVAIL



Ecole de prévention
et de sécurité

Programme

1. Définition
2. Généralités



Ecole de prévention
et de sécurité

1.1. Définition :

Les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de Travail.

Elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectué ainsi que l'environnement de travail (bruit, chaleur, exposition à des substances toxiques, les délais de production ou de ventes d'un produit etc.).

Dans l'exercice d'une activité professionnelle donnée, les conditions de travail sont un ensemble de paramètres qui influent d'une part sur la satisfaction trouvée quotidiennement à cette activité mais d'autre part sur les formes et degrés de fatigue et qui dans la durée induisent des conséquences qu'on peut qualifier de répercussions.

LA GESTION ADMINISTRATIVE : Chapitre 2

Les conditions de travail sont l'objet de l'attention particulière :

- Des ergonomes qui peuvent en faire l'analyse (et éventuellement chercher à trouver des moyens de les améliorer ou d'en réduire les effets négatifs).
- Des inspecteurs du travail chargés de contrôler l'application du droit du travail dans ce domaine, et des médecins du travail chargés d'un contrôle périodique de la santé des actifs.

Les conditions de travail considérées comme des conditions pathogènes se situent à la frontière entre le travail et la santé.

Elles ont des conséquences sur les risques d'accidents : elles peuvent directement provoquer certaines maladies ou comme facteur de risque en favoriser d'autres tout en ayant une influence sur le bien-être.

LA GESTION ADMINISTRATIVE : Chapitre 2

Les conditions de travail sont donc des déterminants de l'espérance de vie, de l'absentéisme et des maladies professionnelles.

Elles ne comportent pas uniquement des aspects matériels : la vie relationnelle y participe tout autant, ainsi que le statut de l'emploi (statut professionnel, durée du contrat, ancienneté ...).

Le contenu de ce concept n'a pas la simplicité qu'il présente.

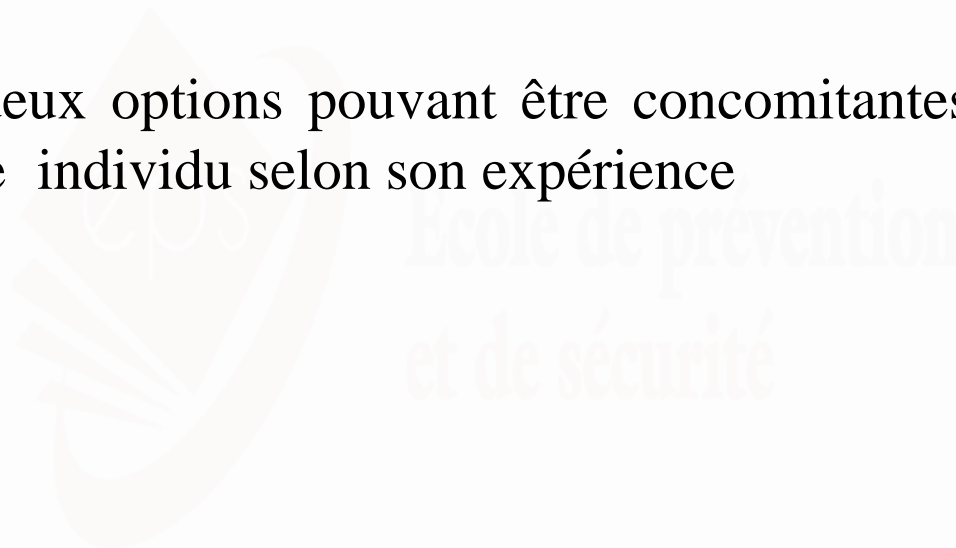


Ecole de prévention
et de sécurité

LA GESTION ADMINISTRATIVE : Chapitre 2

À titre d'exemple, il suffit de remarquer que le risque d'accident peut être considéré :

- Soit comme une condition du travail : ressentie et acceptée comme telle et générant éventuellement ses propres effets.
- Soit comme un élément intrinsèque de l'activité et à ce titre sensible à l'ensemble des conditions de travail (pensons à la découpe manuelle de la viande).
- Les deux options pouvant être concomitantes ou non chez un même individu selon son expérience



1.2. Généralités

La protection de la santé et de la sécurité de vos salariés ainsi que l'amélioration des conditions de travail au sein de votre entreprise se placent dans un ensemble d'obligations réciproques, entre vos salariés et vous-même.

Tous les établissements occupant au moins 50 salariés ont un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

De même, la médecine du travail est obligatoirement organisée par l'employeur, sur le plan matériel et financier, avec en particulier l'objectif de la prévention des risques professionnels (notamment liés à l'amiante) et la prise en compte des maladies graves au travail

En cas d'accident du travail, d'accident de trajet et de maladie professionnelle, vos collaborateurs bénéficient d'un arrêt de travail et d'une indemnisation légale.

LA GESTION ADMINISTRATIVE : Chapitre 2

En cas d'accident ou de maladie non professionnelle, le salarié peut bénéficier également d'un arrêt de travail. Le salarié doit respecter certaines obligations et peut bénéficier d'une indemnisation. Toutefois, une absence prolongée ou des absences fréquentes peuvent entraîner le licenciement.

L'état de santé du salarié peut avoir une incidence sur son maintien au poste de travail. Si une inaptitude médicale au travail est constatée par le médecin du travail, des solutions permettent de concilier santé et emploi.

Les obligations concernant la prévention du harcèlement moral ou du harcèlement sexuel s'appliquent à tous les membres de votre entreprise. Le salarié confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité et d'exercer, sous certaines conditions, son droit de retrait.