



**Santé au travail et prévention
des risques professionnels
dans l'Economie Sociale**

GUIDE PRATIQUE

Emmanuelle PARADIS, *Chef de projet "Prévention des risques professionnels et santé au travail" pour CIDES*

Josiane XAVIER, *Attachée de direction chargée du "Droit et des affaires sociales" pour CIDES*

Mai 2010

Avertissement

Ce guide comporte des fiches juridiques, mises à jour à la date indiquée en pied de page.

Il sera actualisé chaque année.

Certaines modifications législatives ou réglementaires peuvent intervenir dans l'intervalle.

Mai 2010

[Sommaire]

Préface		P 5
Agir pour la prévention des risques professionnels dans l'économie sociale		P 9
Une démarche de prévention des risques professionnels pérenne et efficace		P 10
I - La responsabilité de l'employeur		
II - La place des salariés		
III - Le rôle central du médecin du travail		
Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DU) : un moyen d'agir		P 13
I - La démarche de mise en œuvre du DU		
II - Comment définir les actions à mettre en place ?		
Risques physiques, contraintes posturales, port de charges, TMS		P 16
I - Les lombalgies		
II - Les TMS		
Risques routiers, conduite sur la voie publique		P 18
Risques biologiques		P 19
Risques dits psychosociaux		P 21
I - Qu'est-ce que le stress ?		
II - Exigences du travail, degré d'autonomie et soutien social dans l'économie sociale		
III - L'attachement affectif aux usagers et l'implication des salariés		
Fiche juridique n°1	Concepts et principes généraux de prévention	P 25
Fiche juridique n°2	La prévention des risques professionnels	P 28
Fiche pratique n°1	Principes de l'évaluation des risques professionnels	P 34
Fiche pratique n°2	Méthodologie de rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels	P 38
Fiche pratique n°3	Principes de l'évaluation des risques psychosociaux	P 47
Fiche pratique n°4	Le plan d'actions de prévention	P 52
Fiche pratique n°5	Les aides techniques, méthodologiques et financières	P 55
Fiche juridique n°3	Les actions des salariés en matière de prévention	P 59
Fiche juridique n°4	Les règles à respecter sur les lieux de travail	P 62
Fiche juridique n°5	Le CHSCT premier acteur de la prévention des risques professionnels	P 64
Fiche juridique n°6	Les délégués du personnel	P 70
Fiche juridique n°7	Le comité d'entreprise	P 72
Fiche juridique n°8	La médecine du travail et les services de santé au travail	P 74
Fiche juridique n°9	Formation et information des salariés	P 80
Fiche pratique n°6	La formation des salariés	P 84
Fiche juridique n°10	Contrôle. Responsabilités civile et pénale. Répression des infractions	P 89
Fiche juridique n°11	La délégation de pouvoirs	P 95
Fiche juridique n°12	Accidents du travail et maladies professionnelles	P 98
Fiche pratique n°7	L'analyse d'un accident de travail	P 102
Annexes		P 108
Annexe I - Circulaire du 18 avril 2002 (Document unique d'évaluation des risques professionnels)		
Annexe II - Modèle de fiche d'entreprise établie par le médecin du travail		



Agir pour la prévention des risques professionnels dans l'Economie Sociale

" Santé au travail et prévention des risques professionnels dans l'Economie Sociale ", par Emmanuelle Paradis, Chef de projet " Prévention des risques professionnels et santé au travail " pour CIDES, et par Josiane Xavier, Attachée de direction chargée du " Droit et des affaires sociales " pour CIDES



[Préface]

L'économie sociale emploie plus de 2 millions de salariés répartis dans environ 200 000 structures, associations, coopératives, mutuelles, fondations...

Elle représente aujourd'hui près de 10% de la population active en France.

Les risques professionnels dans l'économie sociale

Les différentes branches de l'économie sociale sont touchées par les problèmes actuels de santé au travail, d'accidents, d'invalidités, de croissance des dépenses de santé, d'absentéisme, de hausse de la pénibilité du travail pour les seniors...

L'ensemble des données recueillies sur l'économie sociale permet d'identifier des risques dominants.

- Les risques physiques, essentiellement TMS (troubles musculo-squelettiques, affections des articulations dues notamment à une exposition répétée à des contraintes posturales et au stress), lombalgies, dorsalgies, sont dus à des expositions à des contraintes posturales, au port de charges, à des accidents (chutes). Ils peuvent conduire à des inaptitudes partielles ou totales très invalidantes.
- Le risque routier est très présent dans l'action sociale, culturelle et sportive, l'aide à domicile, certains métiers des SCOP...
- Les risques biologiques, dus à des contacts humains ou avec des animaux, ont des répercussions diverses sur la santé (infections, allergies, intoxications...) et constituent statistiquement un facteur aggravant du risque d'accidents.
- Enfin, les risques dits « psychosociaux », notamment le stress, sont liés à des caractéristiques des métiers de l'économie sociale (contact avec un public, horaires atypiques, morcelés, insuffisance de moyens matériels et humains, contraintes physiques...). Des facteurs atténuant ces risques sont également présents : existence de collectifs de travail soudés, association des salariés au projet de la structure, démarches de prévention actives...

En 2008, une étude documentaire sur la santé au travail dans l'économie sociale, disponible sur le site Internet de CIDES (<http://cides.chorum.fr>, rubrique « [Nos outils](#) », puis « [Études](#) »), a été réalisée par Chorum en partenariat avec l'USGERES (union des syndicats et groupements d'employeurs spécifiques de l'économie sociale).

Comment prévenir les risques professionnels ?

Les pistes d'action sont nombreuses. En voici quelques exemples :

- Développer l'information en direction des salariés sur le projet de la structure et l'action des dirigeants bénévoles ou conseils d'administration.
- Agir sur l'organisation du travail, développer la communication et les échanges formels et informels au sein des collectifs de travail.
- Développer la formation professionnelle, notamment qualifiante, et proposer des parcours d'évolution professionnelle aux salariés.
- Développer des formations-action sur la prévention des risques professionnels, associant l'ensemble des acteurs concernés, pour une prise en compte des situations réelles de travail dans la formation, et des apports de la formation dans l'organisation du travail.
- Agir sur les moyens, notamment matériels et techniques (aménagement des locaux, réorganisations des espaces de travail, équipement, association des structures et des salariés aux choix du matériel, formation des utilisateurs...).
- Etc.

Maîtriser la réglementation, les obligations, et les moyens d'action de l'employeur et des différents acteurs de la prévention des risques professionnels est une première étape. Il s'agit ensuite de transformer cette contrainte en opportunité de préserver la santé des salariés pour garantir le maintien dans l'emploi de tous, et permettre à chacun un déroulement de carrière complet dans de bonnes conditions, de développer l'attractivité des secteurs de l'économie sociale et la professionnalisation de leurs salariés, et de diminuer les coûts dus à l'absentéisme, aux arrêts maladie et aux AT/MP...

Pourquoi un guide sur les obligations de l'employeur en matière de santé au travail ?

Chorum est le nom de l'offre de prévoyance, santé, épargne, retraite et de services exclusivement dédiés aux entreprises et aux salariés de l'Economie Sociale et Solidaire.

Les garanties sont co-assurées et mutualisées par deux grands opérateurs d'assurance de personne à but non lucratif qui apportent aux acteurs de l'Economie Sociale leur expérience de la Protection Sociale Complémentaire et une solvabilité financière renforcée : Médéric Prévoyance du groupe Malakoff Médéric et l'UNPMF, Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française.

L'interlocution pour la mise en œuvre de la distribution et de la gestion des produits Chorum, est réalisée par la Mutuelle CHORUM.

Pour renforcer les synergies et appuyer son action, Chorum a créé CIDES, son pôle de recherches et d'actions, pour :

- Promouvoir l'identité et les initiatives de l'économie sociale et Solidaire.
- Soutenir les structures de l'économie sociale et solidaire dans leur développement par un appui à leurs projets.

- Accompagner les organismes de l'ESS dans leur entrepreneuriat et leur rôle d'employeur :
 - Prévention et santé au travail
 - Ressources humaines...

CIDES conçoit des actions-pilotes, pour les structures de l'économie sociale, notamment sur la santé au travail et la prévention des risques. Ces actions visent à outiller la négociation et le dialogue social, à informer les branches professionnelles sur les risques dominants dans leur secteur, à outiller les employeurs pour mettre en place des démarches de prévention des risques, à identifier les formations nécessaires, etc.

Un enjeu majeur pour les acteurs de l'économie sociale

La prévention des risques professionnels, dans l'économie sociale, prend une dimension particulière :

- Du fait des enjeux humains liés aux valeurs de l'économie sociale.
- Du fait de la nécessité d'un bon fonctionnement des organisations, pour mener à bien les projets associatifs qui fondent l'action des structures.
- Du fait de l'importance de situations à risques, liées aux moyens matériels et humains limités pour bon nombre de structures, de l'implication forte des salariés dans le projet, qui les conduit à minorer certains risques, des relations avec des publics en difficultés, etc.

Toute démarche de prévention efficace, permettant une réduction réelle des arrêts de travail et des accidents, doit s'appuyer sur une démarche au sein de chaque structure, mobilisant l'ensemble des acteurs, notamment les salariés. C'est dans cette optique que s'inscrit l'action de CIDES.

Comme toutes les entreprises, celles de l'économie sociale sont concernées par les enjeux actuels de santé au travail (accidents, invalidité, absentéisme, pénibilité, stress...) et ne sont donc pas exemptes d'une réflexion sur ces sujets.

Dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels résident plusieurs enjeux, essentiels à la vie d'une structure :

- Les enjeux humains (intégrité physique et mentale des salariés, épanouissement, respect des valeurs de l'économie sociale, dialogue social...).
- Les enjeux liés à l'organisation du travail (coopération dans le travail, absentéisme, turn-over, conflits...).
- Les enjeux économiques (coûts induits, qualité des réalisations...).

C'est pour y répondre que ce guide a été conçu.

Dans une première partie, il aborde le contexte de la santé au travail dans l'économie sociale, et l'ensemble des questions soulevées par la mise en œuvre de démarches de

prévention.

Dans une seconde partie, il propose des fiches techniques, les unes juridiques, les autres pratiques. L'objectif est de permettre aux employeurs de l'économie sociale et à l'ensemble des acteurs de la prévention des risques professionnels (salariés, institutions représentatives du personnel, médecin du travail, infirmiers, psychologues, ergonomes exerçant au sein des établissements, etc.) de s'appuyer sur les obligations de l'employeur pour initier ou confirmer des démarches pérennes et efficaces.

Agir pour la prévention des risques professionnels dans l'Économie Sociale

Au-delà du strict respect des obligations réglementaires, agir pour améliorer la santé au travail et faire reculer les risques professionnels nécessite la diffusion d'une véritable culture de la prévention dans les entreprises.

Une démarche de prévention des risques professionnels pérenne et efficace

Mettre en place une démarche de prévention nécessite d'identifier certains principes qui vont permettre à ces actions de s'inscrire dans le temps, pour une efficacité réelle.

Le premier de ces principes est d'agir sur les différents niveaux de la prévention :

- En amont de la survenue d'accidents ou de problèmes, intégrer la prévention dans tout projet amenant des modifications de l'organisation (déménagement, embauche, nouvelle activité...).
- Lorsque des « alertes » surviennent (incidents, accrochages entre salariés ou entre salariés et usagers, presque accident...).
- Lorsque qu'un événement plus grave survient, accident ou arrêt de travail de longue durée, par exemple, pour en analyser les causes et mettre en place des actions de prévention adaptées.

Le second de ces principes est de toujours aller voir le travail « réel » effectué par les salariés, et pour cela d'associer le plus tôt possible les salariés à la démarche.

Ces principes guident une démarche qui s'inscrit dans un cadre juridique, et se mène avec des partenaires tant internes qu'externes à la structure.

I - La responsabilité de l'employeur

L'employeur doit protéger la santé physique et mentale des salariés. Il s'agit d'une obligation de sécurité de résultat, c'est-à-dire que ce qui compte n'est pas les actions menées par l'employeur, ou éventuellement son ignorance d'un risque, mais la santé des salariés au bout du compte.

Cette action s'inscrit dans le cadre des principes de prévention, et notamment :

- 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.
- 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...

Le Code du travail prévoit donc que le rôle de l'employeur est de supprimer les risques, en premier lieu, et seulement si cela n'est pas possible, de les évaluer pour agir sur eux.

Les fiches juridiques de ce guide vous donneront tous les éléments permettant de connaître et maîtriser le cadre réglementaire qui définit la responsabilité de l'employeur.

II - La place des salariés

L'évaluation des risques est une démarche collective à laquelle il est primordial d'associer les salariés. Il est conseillé de constituer un groupe de travail associant des représentants des salariés, des représentants de la direction, de l'encadrement intermédiaire, du médecin du travail. Dans le cas où un CHSCT existe dans la structure, cette instance constitue un lieu privilégié pour aborder cette question.

Pourquoi associer les salariés ? Tout d'abord, parce que l'analyse des risques repose sur l'analyse du travail dit « réel » (celui qu'effectue réellement le salarié), qui se différencie du travail « prescrit » par l'employeur : les « tours de main », les « savoir-faire de prudence », les « trucs » développés par l'un ou par l'autre pour faire face aux mille difficultés imprévues qui surviennent dans toute activité de travail doivent être pris en compte dans une démarche efficace d'évaluation des risques professionnels.

Mais, par ailleurs, l'association des salariés à la démarche de prévention a aussi pour effet que celle-ci s'intègre de façon harmonieuse dans l'organisation globale du travail.

III - Le rôle central du médecin du travail

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. A ce titre, le directeur d'un établissement peut faire appel à lui pour avoir son avis sur le document unique d'évaluation des risques professionnels, sur le plan de prévention, ou sur toute mesure collective ou individuelle concernant la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figure notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés (voir en annexe 2 de ce guide). Cette fiche d'entreprise est un point d'appui utile à l'employeur pour identifier les atteintes à la santé et les risques présents dans la structure.

Des IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels) peuvent également intervenir. Les IPRP peuvent être experts dans le domaine médical et/ou technique et/ou organisationnel, ils conseillent et travaillent avec les services de santé au travail (S.S.T.) pour mener des actions de prévention : ergonomie, toxicologie, analyse des risques, management de la sécurité, organisation...

De nombreuses possibilités d'action s'offrent au médecin du travail :

- Aller « sur le terrain », observer les professionnels, les salariés, dans leurs missions quotidiennes.
- Assister au CHSCT pour aider à la mise en œuvre d'une démarche concertée.
- Animer des formations adaptées aux besoins des professionnels.
- Etablir la fiche d'entreprise du médecin du travail de façon complète et détaillée...

La fiche pratique N°5 revient sur le rôle du médecin du travail. Mais la première idée à retenir est l'importance de son rôle et du soutien qu'il peut apporter.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DU) : un moyen d'agir

La mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels (DU) est une obligation qui s'inscrit dans le cadre de l'obligation de sécurité de l'employeur. Le document unique peut être le moyen de remplir cette obligation. En effet, sa mise en place permet d'avoir une vision globale des risques et d'élaborer un plan de prévention en ayant un outil d'aide à la décision.

Mais la démarche de mise en place du document unique peut aussi être un moyen intéressant d'associer les salariés à une réflexion sur l'organisation du travail. C'est ce que nous allons voir en abordant la démarche de mise en œuvre du DU.

Si la mise en place du document unique reste une formalité administrative qui n'a pour finalité qu'elle-même, le document unique n'aura servi à rien, et peut-être même pas à réduire les risques professionnels.

Mais si la démarche est vraiment utilisée pour faire parler les salariés de leur travail, les entendre et élaborer avec eux des propositions d'actions, elle peut aller bien au-delà de la seule réduction des risques, et permettre de revitaliser l'implication de tous dans le projet, la qualité du travail, les échanges et la dynamique collective.

C'est dans ce cas que le plan de prévention qui fait suite au document unique sera réellement utile et efficace.

I - La démarche de mise en œuvre du DU

La « fiche pratique N°2 » propose une démarche pratique de rédaction du DU.

Reprenons ici quelques éléments sur la préparation de la démarche :

- Pour identifier les risques professionnels et préparer la réflexion : études générales sur le secteur d'activité de la structure, fiche d'entreprise du médecin du travail et entretien avec lui, fiches de données sécurité des produits chimiques, par exemple...
- Si la structure dispose de délégués du personnel ou d'un CHSCT, les PV des réunions peuvent permettre aussi, si la question des risques a été abordée, d'en lister un certain nombre.
- Des guides proposés par certaines CRAM ou certaines ARACT, disponibles sur Internet, donnent des idées sur la technique de rédaction du document unique.

Après cette phase de préparation, il reste à investiguer et rassembler des informations précises. La circulaire du 18 avril 2002 (en annexe 1 de ce guide) précise qu'à cette étape les salariés doivent être associés, tant au niveau des unités de travail que de leurs

représentants, délégués du personnel ou CHSCT s'il en existe.

Une façon de faire peut être de réunir les salariés pour parler des risques professionnels au niveau de chacune des unités de travail précédemment définies. L'important, dans ces réunions, est de parler du travail « réel », c'est-à-dire de ce que font réellement les salariés et non de ce qu'on leur demande formellement de faire. Il est possible de partir d'éléments dont dispose la structure, fiches de postes, notes de services, ou autres, et de parler avec les salariés de la façon dont ils mettent en œuvre concrètement ces prescriptions.

C'est en faisant ainsi qu'il sera possible de transformer cette obligation en opportunité de renouveler les échanges au sein du collectif de travail, d'agir sur le rapport au travail de chacun, et aussi, bien sûr, en améliorant concrètement les conditions de travail, d'agir sur le bien-être des salariés.

II - Comment définir les actions à mettre en place ?

Plusieurs éléments peuvent guider l'employeur dans cette démarche :

- Tout d'abord, les principes de prévention. Ils fournissent une hiérarchie d'action : d'abord éviter les risques, puis les combattre à la source, adapter le travail à l'homme, privilégier les protections collectives sur les protections individuelles, etc.
- Ensuite, les risques peuvent être hiérarchisés en fonction de leur gravité estimée.
- Il est également utile d'identifier les risques sur lesquels l'employeur peut agir et ceux sur lesquels il est plus difficile d'agir, parce qu'il dépendent d'un tiers (un fournisseur de matériel, un financeur qui détermine les moyens à affecter à l'activité qu'il finance), ou sont en dehors du champ d'intervention direct de l'employeur (accidents de trajets...).
- Mais de nombreux autres éléments peuvent être pris en compte : par exemple si certains risques sont très faciles à éviter, que les modifications à mettre en œuvre sont peu onéreuses, autant les mettre en œuvre rapidement.

Les actions à prévoir peuvent être de différentes natures :

- Aménagement des locaux.
- Acquisition d'équipements de protection ou de matériel, d'outils de travail.
- Réorganisation du travail (par exemple en favorisant les binômes dans certains cas, en développant la circulation de l'information, en modifiant les horaires, etc.).
- Redéfinition des consignes de travail.
- Formations des salariés.

Pour conclure, si le document unique d'évaluation des risques professionnels et le plan de prévention sont des obligations de l'employeur, assortis de contraintes et de sanctions en cas de non-exécution, ils sont aussi, et en particulier dans les projets qui sont ceux de l'économie sociale, des outils pour associer les salariés à la réflexion sur l'organisation du travail et son évolution.

L'enjeu est incontestable pour les salariés, car les risques professionnels sont causes de conséquences lourdes pour certains, en termes de handicap, d'inaptitude, de maladie, ou pire encore.

Mais il est aussi important pour le fonctionnement des structures de l'économie sociale, en étant facteur d'amélioration du fonctionnement et aussi, ce qui n'est pas négligeable quand on connaît les moyens de ces structures, en termes de réduction des coûts directs et indirects liés à l'absentéisme, au mal-être au travail, et évidemment aux accidents et maladies.

La démarche d'évaluation des risques peut permettre d'identifier des mesures simples à mettre en place qui vont réellement changer la donne du point de vue des salariés.

L'association des salariés est un moyen formidable de redynamiser un collectif de travail, et par là-même, concrètement, de créer une dynamique qui aura des effets positifs en termes de bien-être des salariés, de qualité du travail réalisé et donc un impact sur l'image et la gestion de l'association...

Enfin, la formalisation du document unique peut aussi être un outil de dialogue avec les institutions, les financeurs, car la prévention des risques, si elle est économiquement « rentable » à la fin, a un coût au lancement de la démarche.

Risques physiques, contraintes posturales, port de charges, TMS

La manutention manuelle, le port de charge, les contraintes posturales et articulaires sont des contraintes physiques présentes dans de nombreux secteurs de l'économie sociale.

Elles occasionnent des chutes, des problèmes de dos ou d'articulations.

I - Les lombalgies

L'exposition aux risques physiques, contraintes posturales, port de charges, etc., peut se traduire par des symptômes du type lombalgies (douleurs dans le bas du dos) ou dorsalgies (douleurs dans le dos), douleurs articulaires, ou à plus long terme par des TMS. Les lombalgies sont des affections courantes : l'INRS met à disposition un dossier sur ce sujet ¹.

Principaux éléments à retenir : « 70% des personnes au cours de leur vie ont un épisode lombalgique. (...) Les lombalgies ont généralement une origine multifactorielle. Les facteurs professionnels sont d'une importance majeure. (...) Le plus souvent, le seul élément accidentel est la survenue imprévue de la douleur, reflet d'une lésion qui peut être attribuée à l'effet cumulatif d'expositions répétées à la manutention manuelle de charges lourdes, les postures pénibles (flexion du tronc associée à sa rotation). (...) Cependant, dans le quart des lombalgies reconnues comme accidents du travail, un élément imprévu vient perturber l'activité de travail et provoque une chute, une glissade, un faux mouvement ou un effort. »

Les principaux accidents du travail recensés dans les métiers de l'économie sociale sont dus à la manipulation d'objets et aux chutes.

II - Les TMS

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont des pathologies multifactorielles (c'est-à-dire qui ont toujours plusieurs causes) à composante professionnelle (les causes professionnelles étant dominantes). Les sollicitations qui sont à l'origine des TMS sont biomécaniques (gestes), organisationnelles (organisation du travail) et psychosociales (stress).

Les TMS affectent les muscles, les tendons et les nerfs des membres et de la colonne vertébrale. Ils s'expriment par de la douleur et sont localisés au niveau du poignet, des épaules, du coude, des genoux (pour les membres supérieurs, ils se manifestent par de la

¹ : « Les lombalgies », dossier Web, www.inrs.fr.

raideur, de la maladresse ou une perte de force). Ce risque n'est ni physique, ni chimique ou biologique ².

La prévention en amont de la survenue des TMS est la seule option pour les éviter. Une fois les TMS survenus, la seule solution évitant totalement le risque pour le salarié atteint est de ne plus reprendre l'activité physique à la source de cette atteinte.

Pour diminuer les risques, il est possible d'agir :

- Sur l'organisation du travail (équipements, formation, mais surtout organisation collective du travail), ce qui nécessite la mise en œuvre d'une démarche de prévention globale associant les salariés.
- Sur le stress et les risques dits psychosociaux.

En matière de prévention des lombalgies et des TMS, les recommandations de l'INRS sont les suivantes :

- Prendre en compte l'ensemble des facteurs de risques, donc analyser les situations de travail en préalable à la mise en place d'actions de prévention.
- Faire participer les salariés à la démarche de prévention.
- Réduire les contraintes par l'utilisation de matériel et la réduction du poids (par exemple en travaillant en binômes).
- Aménager les lieux de travail.
- Allouer plus de temps aux tâches concernées.
- Alternier des tâches lourdes et des tâches plus légères.
- Organiser des temps de pause.
- Former et informer les salariés.

² : Pour plus d'éléments, voir « Les troubles musculosquelettiques (TMS) du membre supérieur », dossier Web, www.inrs.fr.

Risques routiers, conduite sur la voie publique

Le risque d'accidents liés à des véhicules est une des causes importantes d'accidents de travail dans les métiers de l'économie sociale.

Pour agir sur les risques routiers, même si une démarche de sensibilisation est utile, c'est avant tout l'organisation du travail qu'il faut prendre en compte, en particulier les délais de trajets et temps de repos.

Les études les plus récentes sur ce sujet montrent le lien fort entre le professionnalisme, l'expérience du salarié, et la prise de risque : de façon générale, la maîtrise des « gestes techniques » (« bien faire » dès la première fois, s'organiser, etc.) est la condition nécessaire pour permettre aux salariés de moins s'exposer aux accidents de la route... Cela semble renforcer la nécessité, pour prévenir les risques routiers, au-delà d'une sensibilisation sur cette question, d'une formation professionnelle continue, d'un tutorat, d'une organisation interne permettant des échanges de pratiques, bref, de tout ce qui renforce le professionnalisme des salariés...

En matière de prévention des risques routiers, les recommandations de l'INRS sont les suivantes :

- Action sur l'organisation du travail (planification des déplacements, horaires et état du trafic, délais, temps de pause, etc.).
- Action sur les moyens (maintenance des véhicules).
- Protocole de communication lors des déplacements pour éviter l'utilisation des téléphones portables au volant.
- Eviter les déplacements en deux-roues.
- Formation et information des salariés.
- Utilisation de moyens de transport alternatifs quand c'est possible.

Certaines associations ont mis en place des partenariats en continu avec la sécurité routière ou la gendarmerie pour agir sur ces risques.

[Risques biologiques]

Les risques biologiques sont une des causes relativement importantes d'arrêts de travail dans les métiers de l'économie sociale.

L'INRS met à disposition un dossier sur ce sujet ³. Principaux éléments à retenir :

- « Les agents biologiques sont présents dans tous les environnements de travail. Certains sont responsables de maladies chez l'homme : infections, allergies, intoxications... »
- « Deux grands types de situations professionnelles exposant à des risques biologiques sont à distinguer (...) : utilisation délibérée d'agents biologiques (...), situations d'exposition potentielle. »

Modalités d'exposition potentielle : travaux au contact d'humains ou de produits d'origine humaine (milieux de soins et de diagnostic, milieu médico-social, toutes autres activités exposant à des contacts humains), travaux en contact avec des animaux ou leurs produits (dont animaux domestiques)...

Répercussions sur la santé : infections (localisations diverses : lésions cutanées, pneumonie, jaunisse...), effets immuno-allergiques (allergies ou réactions d'hyper-sensibilité, rhinites, asthmes, alvéolites...), toxiques (intoxications).

L'exposition à des contacts humains, ou à des contacts avec des animaux domestiques, concerne l'essentiel des métiers et secteurs de l'économie sociale.

Les principales conséquences de l'exposition à ces risques sont des arrêts de travail dus à des affections diverses. L'enquête SUMER 2003 a également relevé que l'exposition à des agents biologiques est un facteur de risques d'accidents du travail supplémentaire ⁴.

En matière de prévention des risques biologiques, les recommandations de l'INRS sont les suivantes :

- L'identification des sources de risques biologiques et d'exposition potentielle.
- La prise de conscience de ces risques par les salariés (formation et information).
- En terme d'action sur la source des risques, ce peut être la vaccination des personnes ou des animaux avec lesquels les salariés sont en contact, dans certains cas, ou une information sur les vaccinations, par exemple.
- Fournir des équipements de protection individuelle adaptés au contexte des salariés,

³ : « Risque biologique en milieu professionnel », dossier Web, www.inrs.fr.

⁴ : « Accidents et conditions de travail », *Premières informations - Premières synthèses*, DARES, août 2007, N°31.2.

ce qui dépend complètement des métiers et n'est pas toujours possible.

- Adopter des mesures d'hygiène individuelle (se laver les mains avant de manger, ne pas porter d'objets à la bouche, se changer après avoir quitté le travail...).
- La vaccination des salariés intervient en complément de ces mesures.
- Le médecin du travail et les CRAM peuvent aider à la mise en place de ces mesures.

[Risques dits psychosociaux]

On rencontre des situations de dépressivité de façon importante dans certains secteurs professionnels comme celui des services collectifs sociaux et personnels ou des services directs aux particuliers. Le stress, le mal-être, la souffrance au travail et leurs conséquences pour la santé représentent une part importante des risques professionnels. On parle de « risques psychosociaux », c'est-à-dire de risques pour la santé mentale, ou de « risques organisationnels », car il s'agit de risques dus essentiellement à l'organisation du travail.

Selon la quatrième enquête (2005) de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 22,3 % des salariés européens souffrent de problèmes de santé liés au stress d'origine professionnelle.

I - Qu'est-ce que le stress ?

Le stress est à l'origine un concept biologique, découvert dans les années 1930. Il est défini comme les réactions de l'organisme face aux agressions, réactions qui entraînent à terme des affections pathologiques (affections cardio-vasculaires, affections du système digestif, perturbations du système immunitaire...). Avec le développement des théories cognitives du stress, une nouvelle conception émerge, selon laquelle le stress dépend moins des conditions objectives que de la perception qu'a le sujet de l'équilibre ou du déséquilibre entre les contraintes auxquelles il est soumis et les ressources qu'il peut mobiliser pour y répondre.

Les travaux du sociologue Robert Karasek ont permis de formaliser cette analyse. Ils constituent un des modèles dominants aujourd'hui pour expliquer les situations de stress professionnel.

C'est un modèle simple qui relie trois composantes :

- Les exigences du travail (quantité, complexité, contrainte de temps).
- Le degré d'autonomie (les « marges de manœuvre » - possibilité de choisir les modes opératoires, de modifier les objectifs ou les moyens -, la capacité à peser sur les décisions, la créativité dans le travail).
- Le soutien social (soutien technique et émotionnel sur lequel le salarié peut compter de la part de son encadrement et de ses collègues).

Aucune de ces composantes ne suffit, seule, à expliquer le stress au travail. C'est la combinaison d'un fort niveau d'exigence et d'un faible niveau d'autonomie qui engendre le stress. Le manque de soutien de la part de la hiérarchie et des collègues renforce significativement cet effet.

II - Exigences du travail, degré d'autonomie et soutien social dans l'économie sociale

L'économie sociale, tant du fait de ses métiers que de ses modes d'organisation et de financement, ou encore de la finalité des actions de ses structures, présente des contraintes organisationnelles qui peuvent être des facteurs de stress ou au contraire des facteurs de protection...

Les contraintes organisationnelles peuvent être inhérentes au métier (normes de production et délais à respecter en 1H au plus pour les cuisiniers, par exemple), au public (travail du week-end), au secteur d'activité de la structure (contact avec le public), au mode de financement de l'activité (nombre insuffisant de collègues pour le travail, moyens matériels insuffisants et inadaptés pour le travail), ou à des choix d'organisation (contrôle ou suivi informatisé du travail, horaires variables...). Toutes ne pourront donc pas être abordées de la même façon.

On peut cependant noter quelques contraintes dominantes :

- Le contact avec le public, qui peut entraîner des tensions, voire des agressions verbales ou même physiques.
- Les horaires atypiques (travail le week-end, durée de travail variable d'une semaine ou d'un jour à l'autre, coupures dans la journée, pas de repos de 48H consécutives...).
- L'insuffisance d'effectifs, de moyens matériels, de formation...
- Le travail morcelé, subissant des interruptions imprévues.

Si l'on reprend les trois facteurs de stress dégagés par les travaux de Karasek (fort niveau d'exigence, faible niveau d'autonomie et manque de soutien de la part de la hiérarchie et des collègues), on constate dans les métiers de l'économie sociale :

- Un assez fort niveau d'exigence lié à des contraintes de contact avec le public, de temps, de délais.
- Un relatif manque d'autonomie, variable selon les métiers, qui se traduit par des contraintes d'abandon de tâches, d'urgence, de réponses immédiates, de contrôle...
- La question du soutien de la part de la hiérarchie ou des collègues n'est pas reprise dans ces tableaux. Ce dernier point, cependant, n'est qu'un facteur de renforcement des risques de stress.

Un certain nombre de contraintes organisationnelles qui sont facteurs de stress étant inhérentes aux activités de l'économie sociale, la question qui se pose est plus celle de leur maîtrise ou de leur atténuation que celle de leur suppression totale. Pour cela, il est possible de jouer sur les trois facteurs de stress (fort niveau d'exigence, faible niveau d'autonomie et manque de soutien de la part de la hiérarchie et des collègues).

Agir sur le niveau d'exigence nécessite d'agir sur les moyens (effectifs, moyens matériels, rémunérations, etc.), ce qui implique souvent une action au niveau des financeurs.

Agir sur l'autonomie des salariés peut passer par une association plus importante au

projet ou aux réflexions sur l'organisation du travail. Les salariés de l'économie sociale sont souvent conscients du fait de travailler dans une structure portant un projet, mais les modes de management sont souvent assez directifs. Une réflexion sur les modes d'organisation du travail peut également permettre d'agir sur le troisième facteur, celui du soutien social.

En matière de prévention des risques psychosociaux, l'INRS préconise :

- De mettre en place un groupe projet associant les représentants du personnel.
- D'examiner les contraintes organisationnelles, réaliser des entretiens, passer des questionnaires, etc.
- D'informer et d'impliquer l'ensemble du personnel.
- De faire appel à des compétences externes (médecin du travail ou IPRP, CRAM, ARACT, par exemple).
- De présenter aux salariés concernés les résultats de l'analyse des contraintes avant de passer à l'étape du plan d'action, puis ensuite de l'évaluation et du suivi.

En terme de plan d'action l'INRS insiste sur la définition des rôles et des responsabilités de chacun, sur la participation aux décisions, la communication interne, le dialogue social...

III - L'attachement affectif aux usagers et l'implication des salariés

Dans le cadre d'études réalisées sur des structures de l'économie sociale, les salariés en souffrance mentionnent leur implication dans le travail, y compris émotionnelle, de par leur attachement aux personnes aidées ou aux usagers.

On observe une réelle difficulté, notamment chez les salariés les moins expérimentés, à gérer leurs émotions, les conduisant bien souvent, dans une relation de sympathie avec l'utilisateur, à une aide allant au-delà du prescrit.

Pistes d'action :

- Anticiper ces actions en mettant en place des « règles de vie », sous des formes à définir, au sein de la structure.
- Prévoir qu'il y ait systématiquement des référents au sein de la structure pour chaque activité.
- Prévoir un point systématique sur les demandes des usagers lors des réunions de services ou d'équipes.

Dans ces situations, l'organisation du travail joue un rôle déterminant. Des évolutions de cette organisation (augmenter le temps consacré aux activités, organiser des actions en binômes, prévoir des temps d'échange au sein des équipes, etc.) peuvent permettre aux professionnels d'intervenir sans devoir faire des choix, ce qui tend à améliorer le service rendu et à diminuer le stress lié cette préoccupation.

Discussions lors des réunions de services

Dans une association d'aide à domicile, il y a un dialogue lors des réunions de service sur la question du ressenti, des émotions pour préserver les salariés. Il y a des débats, des discussions, entre les salariés les plus expérimentés (et qui savent en général adopter une posture professionnelle qui relève de l'empathie) et les salariés trop impliqués dans une relation de sympathie. Ces échanges permettent à ces derniers de nommer leurs sentiments, de les identifier afin d'adopter des attitudes professionnelles adéquates. L'échange avec les salariés qui adoptent déjà ces attitudes permet aux autres d'entrevoir les limites qu'il ne faut pas dépasser et l'intérêt de ces limites dans la préservation de soi.

Mise en place d'un règlement de fonctionnement

Divers engagements peuvent être consignés dans le **règlement de fonctionnement** de la structure, outil qui peut être mis en place dans le cadre de groupes d'échanges et qui s'appuie sur les pratiques et les usages des professionnels mais qui doit aussi prendre en compte les évaluations des risques professionnels mises en œuvre par les responsables. Il s'agit d'un engagement entre d'un côté l'employeur et d'un autre côté le salarié. L'avantage de la formalisation de règles de fonctionnement est qu'elles restent **évolutives**, et donc cohérentes par rapport aux pratiques réelles des aides à domicile et des employeurs.



Santé au travail

FICHE
JURIDIQUE N°1

Concepts et principes généraux de prévention

L'un des apports essentiels de la directive cadre n°89/391 du Conseil des communautés européennes du 12 juin 1989 a consisté à soumettre l'ensemble du droit de la santé et de la sécurité au travail à un ensemble de principes communs organisés autour d'un concept de santé élargi. La loi du 31 décembre 1991 est venue énoncer le principe selon lequel il appartient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Pour cela il doit mettre en œuvre les principes généraux de prévention et est soumis à une obligation de sécurité.

Toutefois le salarié est également soumis à une obligation de sécurité complémentaire de celle de l'employeur. Il doit lui aussi veiller à sa propre sécurité et à celle des personnes travaillant avec lui.

Au sommaire de cette fiche :

- I - Les principes généraux de prévention issus du droit communautaire
- II - Les mesures de prévention
- III - L'obligation de sécurité de l'employeur
- IV - Les obligations du salarié en matière de prévention, d'hygiène et de sécurité
 - IV . 1 - Les obligations du salarié en matière de prévention : Obligation de sécurité, complémentaire de celle de l'employeur
 - IV . 2 - Les obligations du salarié en matière d'hygiène et de sécurité : Respect des consignes

I - Les principes généraux de prévention issus du droit communautaire

Ces principes sont issus de la transposition de la directive dite cadre du 12 juin 1989 qu'a opéré la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991.

Cette loi a introduit dans le code du travail un chapitre préliminaire énumérant les principes généraux de prévention.

Ils consistent à :

- Eviter les risques.
- Evaluer les risques qui ne peuvent être évités.
- Combattre les risques à la source.
- Adapter le travail à l'homme (conception des postes de travail, choix des équipements et des méthodes de travail et de production), l'objectif étant notamment de limiter le travail monotone ou cadencé.
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique.
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins.
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent :
 - la technique,
 - l'organisation du travail,
 - les conditions de travail,
 - les relations sociales,
 - l'influence des facteurs ambiants.
- Prendre des mesures de protection collective et leur donner la priorité sur les mesures de protection individuelle.
- Donner des instructions appropriées aux salariés.

II - Les mesures de prévention

Elles impliquent :

- L'organisation d'actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation.
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- La prise en compte des changements susceptibles d'intervenir (nouveaux produits, nouveaux rythmes de travail...).
- L'amélioration des situations existantes.

III - L'obligation de sécurité de l'employeur

L'obligation de sécurité de l'employeur se décline en mesures de prévention qui comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur a une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de chaque salarié.

Sa responsabilité civile propre est susceptible d'être engagée à la suite de tout accident du travail ou maladie professionnelle lorsqu'il apparaît qu'il avait conscience ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

La responsabilité pénale et/ou civile de l'employeur peut être engagée en cas de manquements à ses obligations en matière d'hygiène et de sécurité.

La prévention doit également porter sur les agissements de harcèlement moral ou sexuel.

IV - Les obligations du salarié en matière de prévention, d'hygiène et de sécurité

Les salariés sont également concernés par ces principes soit parce qu'ils en sont les bénéficiaires, soit parce qu'ils en sont tenus.

IV.1 - Les obligations du salarié en matière de prévention

Obligation de sécurité, complémentaire de celle de l'employeur.

Parmi les principes généraux de prévention figure une obligation pesant sur les salariés prévue à l'article L.4122-1 du code du travail : conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de 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.

En cas de manquement à cette obligation générale de sécurité, le salarié engage sa responsabilité et peut être sanctionné par l'employeur. La sanction peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave, en particulier lorsque le manquement du salarié à son obligation de sécurité a mis en danger la santé et la sécurité d'autrui.

En tout état de cause, même s'il est constaté un manquement du salarié à son obligation, l'employeur reste responsable en cas d'infraction aux règles de sécurité.

IV.2 - Les obligations du salarié en matière d'hygiène et de sécurité

Respect des consignes

Les salariés doivent respecter les consignes de sécurité prévues notamment dans le règlement intérieur (document obligatoire dans les entreprises ou établissements occupant 20 salariés).

Le non respect des consignes peut donner lieu à des sanctions disciplinaires.

[La prévention des risques professionnels]

Références : articles L.4141-1 à L.4142-3, R.4121-1 à R.4121-4, R.4141-1 à R.4143-2, et R.4612-3 à R.4612-6 du code du travail.

Au sommaire de cette fiche :

- I - Le cadre réglementaire
 - I.1 - La directive européenne n°89/391
 - I.2 - La loi n°91-1414 du 31 décembre 1991
 - I.3 - Le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 : le document unique d'évaluation des risques professionnels
 - I.4 - La circulaire n°6 du 18 avril 2002
- II - La démarche d'évaluation des risques
 - II.1 - L'analyse des risques est réalisée par l'employeur
 - II.2 - Le contenu et la forme du document unique : trois exigences de forme, le contenu
 - II.3 - Les conditions de mise à jour du document unique
 - II.4 - Les acteurs bénéficiaires de la mise à disposition du document : affichage supplémentaire
 - II.5 - Les modalités de mise en œuvre des actions de prévention
 - II.6 - Les sanctions pénales encourues
- III - Les éléments de méthode
- IV - Les obligations de l'employeur vis-à-vis du CHSCT

I - Le cadre réglementaire

La prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise a été introduite en droit français du travail par la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991. L'évaluation a priori des risques a connu une nouvelle avancée avec la parution du décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Une circulaire d'avril 2002 a apporté des précisions sur les éléments juridiques du décret (forme, contenu et mise à jour du document) en proposant des éléments de méthode permettant à l'employeur d'initier une véritable démarche de prévention. Le décret n°2008-1347 du 17 décembre 2008 a introduit des dispositions spécifiques relatives à l'information des travailleurs.

I.1 - La directive européenne n°89/391 du Conseil des communautés européennes du 12 juin 1989

Cette directive définit les principes fondamentaux de la protection des travailleurs. Elle a placé l'évaluation des risques professionnels au sommet de la hiérarchie des principes généraux de prévention. La principale innovation de la directive n°89/391 a été d'introduire une évaluation en amont des risques visant à connaître de manière exhaustive et précise les risques à traiter auxquels les travailleurs peuvent être exposés. Elle s'attache à tenir compte de l'évolution des techniques avec le souci d'assurer la mise en œuvre du principe fondamental d'une adaptation du travail à l'homme.

I.2 - La loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 a transposé en droit français les dispositions de cette directive

Depuis la loi N°91-1414 du 31 décembre 1991, les dispositions communautaires sont applicables dans le domaine de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Les dispositions légales codifiées par les articles L.4121-1 et suivants du code du travail traduisent le droit communautaire au regard de trois exigences d'ordre général :

- L'obligation pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs.
- La mise en œuvre des principes généraux de prévention des risques professionnels.
- L'obligation de procéder à l'évaluation des risques.

Désormais les principes généraux de la prévention du risque sont déclinés par l'article L.4121-2 du code du travail. Le chef d'établissement doit mettre en œuvre les mesures prévues sur la base de 9 principes généraux de prévention (voir fiche N°1).

I.3 - Le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 : le document unique d'évaluation des risques professionnels

Ces dispositions légales ont été précisées par le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Ces dispositions permettent « aux acteurs de la prévention de disposer d'une base tangible pour la définition de stratégies d'actions dans chaque entreprise. »

Ce décret introduit de nouvelles dispositions réglementaires dans le code du Travail :

- L'article R.4121-1 précise le contenu de l'obligation pour l'employeur de créer et de conserver un document transcrivant les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a été procédé.
- L'article R.4741-1 introduit un dispositif de sanctions pénales prévu en cas de non respect par l'employeur des différentes obligations auxquelles celui-ci est dorénavant soumis en matière d'évaluation des risques.

I.4 - La circulaire n°6 du 18 avril 2002

Cette circulaire apporte des précisions au regard du décret quant à cette obligation de transcription dans un document unique des résultats de l'évaluation des risques

professionnels pour la santé et la sécurité des travailleurs. Elle vise à fournir des éléments de droit et de méthodes pour promouvoir ce document unique et en faciliter la compréhension par les acteurs.

L'évaluation des risques selon la circulaire du 18 avril 2002 se définit comme le fait d'appréhender les risques créés pour la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés au travail (risque matériel mais aussi risque psycho social). L'évaluation des risques doit aussi être réalisée lors du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances et préparation chimiques et de l'aménagement des lieux de travail et de la définition des postes de travail.

Les types de risques recensés par la circulaire portent sur les risques physiques tels que la manutention de charges, le bruit, les écrans de visualisation, les rayonnements ionisants, sur les risques chimiques tels que l'exposition à des substances ou des préparations chimiques, les risques cancérigènes, l'amiante, et sur les risques biologiques. La liste n'est pas limitative et peut couvrir la combinaison des facteurs liés à l'organisation du travail portant atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Cette circulaire figure en annexe 1 du présent guide.

II - La démarche d'évaluation des risques

L'évaluation des risques consiste à appréhender les dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés à l'activité de la structure.

Il s'agit d'un travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers (repérage d'un équipement, substance, méthode de travail susceptible de causer un dommage pour la santé...) et des facteurs de risque (conditions de travail, contraintes subies...).

II.1 - L'analyse des risques est réalisée par l'employeur

L'employeur procède à l'évaluation des risques professionnels dans une démarche participative avec les acteurs internes et externes à l'entreprise, lesquels disposent par ailleurs de sources d'information (documents établis par la médecine du travail, fiche d'entreprise du CHSCT...).

II.2 - Le contenu et la forme du document unique

Le décret du 5 novembre 2001 oblige chaque employeur quelque soit le nombre de salariés à identifier les risques professionnels dans son entreprise en les transcrivant dans un document unique, pour des raisons de cohérence, de traçabilité et de commodité.

Trois exigences de forme

Cohérence : ce document doit découler du regroupement sur un seul support des données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés.

Lisibilité : il doit permettre de réunir les résultats des différentes analyses et faciliter le suivi de la démarche de prévention dans la structure.

Traçabilité : elle est garantie par un report systématique de l'ensemble des résultats de l'évaluation des risques.

Le support est laissé au libre choix de l'employeur : ce document peut être écrit ou numérique.

Le contenu

Ce document unique doit comporter un inventaire des risques identifiés pour chaque unité de travail. L'employeur ne peut se contenter d'une évaluation globale de tous les postes ; il lui faut affiner l'évaluation.

L'inventaire des risques : Il s'agit d'identifier les dangers pouvant causer un dommage pour la santé et la sécurité des travailleurs liés aux métiers et aux activités de l'entreprise intervenante. Il s'agit aussi d'analyser les facteurs de risques résultant de l'étude des conditions d'exposition des travailleurs à des dangers.

Pour ce faire, l'employeur peut s'appuyer sur différentes sources d'information disponible dans la structure : analyse des risques réalisée par le CHSCT, liste des postes de travail à risques particuliers, fiche d'entreprise établie par le médecin du travail.

La notion d'unité de travail doit être comprise au sens large. Son champ recouvre des situations très diverses d'organisation du travail et s'étend d'un poste de travail à plusieurs postes occupés par les salariés, à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques et d'un point de vue géographique à des lieux différents (chantiers, transports etc.).

L'évaluation des risques doit accorder une place aux risques organisationnels, au rôle de l'organisation du travail dans l'exposition aux dangers et risques psychosociaux (stress, souffrance mentale, harcèlement sexuel et moral).

II.3 - Les conditions de mise à jour du document unique

Le document unique doit faire l'objet au minimum d'une mise à jour annuelle en raison des modifications apportées dans l'entreprise, et chaque fois qu'une décision d'aménagement important modifie les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail (exemple : modification de l'outillage, des normes de productivité, etc.).

II.4 - Les acteurs bénéficiaires de la mise à disposition du document unique

Le document unique doit notamment être tenu à la disposition :

- Des salariés soumis à un risque pour leur santé ou leur sécurité.
- Des représentants du personnel et aux membres du CHSCT.
- Du médecin du travail.
- Des agents de l'inspection du travail.
- Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnées à l'article L.4643-1 du code du travail.
- Des agents et services de prévention de la CRAM.
- Du médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre.

Le défaut de mise à disposition du document aux inspecteurs du travail caractérise le délit d'entrave.

Affichage supplémentaire

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail, notamment au même emplacement que celui réservé pour le règlement intérieur.

II.5 - Les modalités de mise en œuvre des actions de prévention

Le catalogue des risques dressé en concertation avec tous les acteurs de l'entreprise ne constitue pas une fin en soi. Le document unique constitue le support à partir duquel l'employeur doit justifier des mesures de prévention qu'il estime nécessaire de prendre dans l'entreprise en définissant nécessairement des priorités, en particulier à partir de la gravité des risques identifiés, un échelonnement des mesures à prendre. Il doit aboutir à mettre en place des plans et actions de prévention visant à l'élimination des risques conformément aux principes généraux de prévention.

Ces actions peuvent se présenter sous diverses formes, à savoir : assurer des formations, élaborer des consignes de travail ou encore engager des travaux importants liés aux équipements de travail et à l'aménagement des locaux.

II.6 - Les sanctions pénales encourues

La pénalité est une contravention de 5ème classe, soit **1 500 €** à l'encontre de l'employeur pour le fait de ne pas transcrire de document unique ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques (appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés).

III - Les éléments de méthode

La circulaire DRT du 18 avril 2002 (texte intégral en annexe de ce guide) apporte des précisions sur la méthodologie et distingue cinq étapes dans la démarche de prévention :

1 - Préparation de la démarche : il s'agit d'élaborer une stratégie, de recenser les analyses, de préciser les modalités et de planifier la démarche. L'employeur doit prendre connaissance des principes généraux de prévention auxquels il doit se conformer et doit définir les objectifs, la méthode d'évaluation, le rôle des différents acteurs internes et externes et les moyens mis en œuvre.

2 - Evaluation des risques : il s'agit de définir les unités de travail, de réaliser un inventaire des risques, d'estimer les risques par une cotation et de rédiger le document unique. Dans cette deuxième étape, la pertinence de l'évaluation repose sur la prise en compte du travail réel et des situations concrètes de travail, qui se différencient des procédures prescrites par l'entreprise. L'association des salariés et l'apport de leur connaissance des risques ainsi que leur expérience s'avèrent à cet égard indispensables.

3 - Mise au point d'un programme annuel d'actions (comportant la liste des mesures pouvant être prises au cours de l'année à venir) : cette troisième étape consiste dans la recherche de solutions et de choix pris dans le respect des principes généraux de prévention et sur la base desquels sera élaboré le programme annuel de prévention des risques professionnels en associant les instances représentatives du personnel.

4 - Mise en œuvre des actions de prévention : il s'agit ici de désigner une personne chargée du suivi et de disposer d'outils de pilotage. Les actions de prévention doivent consister à assurer des formations, à élaborer des consignes de travail, ou encore à engager des travaux pour l'aménagement des locaux.

5 - Nouvelle évaluation des risques : il s'agit d'assurer le suivi de l'évaluation et de la corriger en dressant un bilan périodique lorsque des actions de prévention conduisent à des changements techniques ou organisationnels et donc génèrent de nouveaux risques. Cette actualisation de l'évaluation des risques est au moins annuelle.

Santé au travail

FICHE
PRATIQUE N°1

Principes de l'évaluation des risques professionnels

Au sommaire de cette fiche :

- I - L'évaluation des risques professionnels : de quoi parle-t-on ?
- II - Qu'est-ce qu'évaluer les risques ?
- III - Conseils pratiques
 - III.1 - Qui évalue les risques et qui rédige le document unique ?
 - III.2 - La prise en compte du travail réel
- IV - De quels moyens dispose-t-on pour identifier les risques professionnels ?

I - L'évaluation des risques professionnels : de quoi parle-t-on ?

On parle de **danger** lorsqu'il s'agit d'événements ou de situations susceptibles d'entraîner des conséquences négatives ou dommages à l'homme ou aux hommes.

Ex. : *Un lieu de travail peut présenter des dénivelés, des escaliers, des tapis, des sols en mauvais état, glissants, encombrés...*

On parle de **risque** lorsqu'on observe la possibilité qu'un événement ou une situation entraîne des conséquences négatives dans des conditions déterminées. Le risque est la possibilité qu'un danger entraîne effectivement des dommages, dans des conditions déterminées.

Ex. : *Pour reprendre l'exemple précédent, on peut parler de risque de chute. Mais si le salarié n'a pas l'occasion de passer là où le sol est encombré ou glissant, on ne peut pas parler de risque.*

Enfin, on parle de **facteurs de risque** lorsque l'on identifie des éléments qui interviennent dans la production d'un accident ou dommage.

Ex. : *S'il faut déplacer des objets volumineux dans une zone où le sol est encombré, où la luminosité est faible, et les installer en hauteur en utilisant des moyens de fortune, il s'agit de facteurs renforçant le risque de chute. Le travail en urgence, le manque de soutien des collègues, etc., sont aussi des facteurs de risque.*

II - Qu'est-ce qu'évaluer les risques ?

L'évaluation des risques signifie tout d'abord l'identification des dangers et des facteurs de risque, sans tenir compte de leur probabilité ou de leur gravité.

L'évaluation des risques est donc tout d'abord un **inventaire tendant à l'exhaustivité** des risques auxquels sont confrontés les salariés, c'est-à-dire des possibilités pour eux de subir des conséquences négatives, dommages ou accidents.

La seconde étape de l'évaluation des risques est l'**analyse des modalités d'exposition** des salariés. « *L'évaluation des risques (...) ne se réduit pas à un relevé brut de données mais constitue un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers ou à des facteurs de risques.* » (Circulaire N°6 DRT du 18/04/02, disponible en annexe 1 du guide).

Une précision importante sur la cotation des risques : on ne peut donc pas confondre « probabilité » et « acceptabilité ». Ce n'est pas parce qu'un risque a une probabilité faible que l'employeur n'est plus responsable de l'éviter. On ne peut pas non plus confondre « inévitable » et « tolérable » : si un risque est inévitable, l'employeur doit prendre des mesures pour le réduire « à la source » et réduire également l'exposition des salariés.

La notion « d'inventaire » conduit à définir l'évaluation des risques en deux étapes : l'identification des dangers, l'analyse des risques (Qui est exposé ? Quel est le degré d'exposition ? Combien de personnes ? Quelle fréquence d'exposition ?).

III - Conseils pratiques

III.1 - Qui évalue les risques et qui rédige le document unique ?

L'évaluation des risques est une démarche collective à laquelle il est primordial d'associer les salariés, qui sont ceux qui connaissent le mieux les situations de travail.

Il est conseillé de constituer un groupe de travail associant des représentants des salariés, des représentants de la direction, de l'encadrement intermédiaire, du médecin du travail.

Dans le cas où un CHSCT existe dans la structure, cette instance constitue un lieu privilégié pour aborder cette question : s'il n'y a pas d'obligation de consultation préalable du CHSCT sur la mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels, l'employeur doit cependant informer le CHSCT et peut l'associer aux groupes de travail mis en place.

La rédaction du document unique incombe à l'employeur.

III.2 - La prise en compte du travail réel

La circulaire du 18 avril 2002 précise explicitement que l'analyse des risques repose sur l'analyse du travail dit « réel » (celui qu'effectue réellement le salarié), qui se différencie du

travail « prescrit » par l'employeur.

Ex. : *Il est prévu qu'une intervenante à domicile doit s'occuper du ménage, des repas, et de la toilette du patient. La durée prescrite pour son intervention est d'une heure.*

La logique voudrait que l'intervenante exécute son travail, selon un « fil conducteur », tâche après tâche.

Mais l'état du patient intervient dans les conditions de réalisation de ces tâches : il est calme ou angoissé, sollicite ou non l'intervenante, demande de l'aide ou pose des questions, il peut lui-même tomber ou se cogner...

Alors, d'une part, la possibilité pour l'intervenante d'organiser son travail est réduite, ses tâches sont décousues, et d'autre part son stress augmente car la prescription (missions, durée) ne change pas.

Il est donc indispensable d'associer les salariés à l'évaluation des risques.

Cela peut se faire sous plusieurs formes : entretiens individuels ou de groupes, observations « de terrain »...

IV - De quels moyens dispose-t-on pour identifier les risques professionnels ?

Il existe **des études, des statistiques**, réalisées au niveau national. Ces études permettent d'identifier des types d'atteintes à la santé présents de façon significative dans le secteur professionnel concerné. Mais aucun repérage statistique ne permet d'être exhaustif structure par structure, chacune ayant des caractéristiques qui lui sont propres : son environnement, les populations suivies, les qualifications et l'expérience des professionnels, l'organisation du travail au sein de la structure, etc., sont autant d'éléments déterminants.

Le **médecin du travail** peut vous aider dans l'identification des risques, par le biais de la fiche d'entreprise ou lors d'échanges complémentaires pour lesquels vous pouvez le solliciter.

D'autres **documents obligatoires** sont à votre disposition, notamment les fiches de données de sécurité concernant les produits chimiques, communiquées par les fabricants ou vendeurs de ces produits.

Il ne faut pas oublier que ceux qui connaissent le mieux les caractéristiques de leur travail sont **les salariés** eux-mêmes : « *Enfin, les travailleurs eux-mêmes apportent une contribution indispensable, sachant qu'ils disposent des connaissances et de l'expérience de leur propre situation de travail et des risques qu'elle engendre. Conformément à l'article L.230-2⁵, les travailleurs entrant dans le champ de l'évaluation des risques sont tous les travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires.* » (Circulaire N°6 DRT du 18/04/02).

C'est donc avec les salariés, sous des formes à définir, que peut se faire de façon complète l'identification des risques professionnels.

⁵ : Actuel article L.4111-5 du code du travail, la circulaire datant d'avant la recodification.

Pour aller plus loin

Consulter le dossier « Evaluation des risques professionnels » de l'INRS :

www.inrs.fr, rubrique « [Se documenter](#) », « [Recherche thématique](#) », « [Démarches et instruments de prévention](#) », « [Evaluation des risques](#) ». Ce dossier comprend un lien avec la circulaire du 18 avril 2002.

Consulter le site de l'ANACT :

www.anact.fr, dossier thématique « [Les risques professionnels](#) » (colonne de gauche).

Méthodologie de rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels

Au sommaire de cette fiche :

- I - Comment faire concrètement : une proposition de démarche d'évaluation
 - I.1 - La préparation de la démarche
 - I.2 - L'analyse des situations de travail
 - I.3 - L'identification des risques et des salariés exposés et la définition des « unités de travail »
 - I.4 - La rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels
 - I.5 - La « cotation » des risques
- II - A ne pas oublier lors de la rédaction du document unique
- III - Tableau pour la rédaction du document unique

I - Comment faire concrètement : une proposition de démarche d'évaluation

La démarche d'évaluation des risques s'effectue en **plusieurs étapes** :

- La préparation de la démarche.
- L'analyse des situations de travail rencontrées par les salariés.
- L'identification des risques et des salariés exposés et la définition des unités de travail.
- La rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels.
- La définition du plan de prévention.

Cette démarche s'appuie sur les éléments décrits dans la fiche pratique N°1.

Avant de commencer, il est nécessaire de définir un **groupe de pilotage** de cette démarche :

- La **direction** doit en être partie prenante.
- Il est utile d'y associer les **salariés**, notamment par l'intermédiaire de leurs représentants (délégués du personnel ou membres du CHSCT) et de salariés représentants des métiers importants de la structure.

- Le **rôle** du groupe de pilotage doit être clairement défini (proposition, élaboration, décision...).
- Le **calendrier** doit être également défini (rythme de réunions soutenable, mission finie dans le temps) : l'échéance prévue pour ses travaux peut être d'un an, et le groupe dissous à cette date.

I.1 - La préparation de la démarche

Il s'agit tout d'abord de définir le cadre de l'évaluation, par une identification des risques dominants déjà connus :

- Dans la branche professionnelle (études, statistiques de la CNAMTS, documents de l'INRS...).
- Dans la structure ou l'établissement (accidents du travail et maladies professionnelles recensés, procès-verbaux de réunions DP ou CHSCT...).
- En s'adressant au médecin du travail...

Dans un deuxième temps, il s'agit de définir la méthode d'investigation, qui peut s'appuyer sur différents éléments :

- Entretiens individuels ou collectifs avec des salariés rassemblés par métiers.
- Questionnaires.
- Echanges sur ces questions lors de réunions de services.
- Temps d'observation des situations de travail...

I.2 - L'analyse des situations de travail

L'analyse des situations de travail rencontrées par les salariés, pour être exhaustive, doit s'appuyer sur des faits concrets.

Plusieurs moyens sont possibles, en voici deux exemples :

- Décrire une journée de travail, en détaillant TOUT ce qui est fait par le salarié, y compris la recherche de matériel, la gestion des demandes imprévues d'un usager, le matériel utilisé, la prise de pauses, les erreurs, les relations avec les autres salariés, etc.
- Décrire la façon dont sont gérées les difficultés rencontrées, dont les solutions sont trouvées.

Il est important de bien préciser avec les salariés que :

- Il s'agit de comprendre pour améliorer, et non de chercher le « responsable » d'une situation à problème.
- Il est important de ne parler que de « faits », ni de sentiments ou d'impressions.

Cette étape doit permettre d'identifier les situations dans lesquelles les salariés rencontrent des risques.

On parle bien ici de risques professionnels, c'est-à-dire de situations dans lesquelles les

salariés croisent un danger, où des facteurs de risques ont été identifiés, avec en conséquence un impact pour la santé. Cette démarche doit s'appuyer sur une analyse débattue par le groupe de pilotage et ne conserver que les risques avérés aux yeux des membres du comité de pilotage.

***Ex :** le risque de se couper, bien que réel et fréquent dans certains cas, peut être estimé mineur par le groupe de pilotage et ne pas être retenu.*

I.3 - L'identification des risques et des salariés exposés et la définition des « unités de travail »

Une fois identifiés les principaux risques, le groupe de travail doit les lister, et analyser pour chacun des salariés concernés.

La définition des « unités de travail » préconisées dans la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels ne peut s'effectuer qu'à ce moment. Ces unités de travail se feront par le croisement d'un risque identifié et des salariés concernés.

***Ex :** les risques liés à l'aménagement des locaux (lieux de travail, de rangement, de circulation, d'accueil du public, etc.) concerneront tous les utilisateurs de ces locaux, mais le risque routier ne concernera que ceux des salariés ayant à se déplacer dans le cadre de leurs missions.*

Les situations de travail identiques pour lesquelles les risques et les dangers sont similaires sont décomposées en unités de travail (UT).

Deux démarches sont possibles, en fonction des risques identifiés :

- 1) La première s'appuie sur un découpage par métiers (le risque de TMS, dans un même établissement, n'est pas le même pour des aides-soignants et pour le personnel de cuisine).
- 2) La seconde démarche s'appuie sur le découpage de l'activité en différents services (risques liés aux relations avec le public ou les usagers, par exemple).

Dans tous les cas, des regroupements de différentes fonctions ou de différents services pourront être effectués, s'ils semblent pertinents. L'objectif est que la démarche d'analyse des risques, c'est-à-dire des conditions dans lesquelles les personnes concernées mettent en œuvre leurs activités, soit facile et cohérente.

I.4 - La rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels

Le tableau proposé ci-dessous dresse un « catalogue » de risques. Le modèle utilisé pour établir cet outil est la **fiche d'entreprise** dont le modèle est fixé par l'arrêté du 29 mai 1989 (disponible en annexe 2 du guide). Ce choix permet un ordre de présentation et un vocabulaire identique entre le médecin du travail et l'employeur.

La démarche d'utilisation de cet outil pourrait être la suivante :

- 1) Prévoir **un tableau pour chacune des unités de travail** préalablement définies.
- 2) Reprendre, dans la colonne « Risques » du tableau, les risques précédemment établis.
- 3) Pour chacun des risques, faire la **liste des situations de travail concernées**.
- 4) Enfin, préciser les **modalités d'exposition des salariés**, et éventuellement d'autres commentaires jugés pertinents.

La démarche d'évaluation des risques est terminée à ce moment. Cependant, une démarche de « cotation » peut parfois être utilisée pour permettre un échange entre les membres du groupe de pilotage sur des notions comme la gravité ou la fréquence. Cette démarche doit être utilisée avec précaution.

I.5 - La « cotation » des risques

La cotation des risques peut être **un moyen d'aide à la décision** pour mettre en œuvre le plan de prévention. L'exemple de grille que nous vous proposons ici a été élaboré par le CMIE (Centre Médical Interentreprises Europe) ⁶. Nous avons choisi de proposer celle-ci du fait de sa simplicité d'utilisation.

D'autres grilles existent (voir par exemple sur www.inrs.fr la présentation de démarches de prévention adaptées à différents secteurs d'activité).

Rappelons cependant que, quelle que soit la cotation, elle n'a pas de caractère « prédictif » absolu. La probabilité calculée pour un risque ne s'apparente pas à une prévision de sa survenue : nul ne peut savoir à l'avance si un salarié va avoir un accident ou une maladie. L'employeur a l'obligation d'éviter les risques, c'est-à-dire d'éviter que la santé des salariés ne soit altérée du fait de leur activité de travail.

Gravité \ Probabilité	1 - Très Probable	2 - Probable	3 - Possible	4 - Improbable
1 - Très important	A - Très haute priorité	B - Haute priorité	B - Haute priorité	C - Priorité moyenne
2 - Important	B - Haute priorité	B - Haute priorité	C - Priorité moyenne	C - Priorité moyenne
3 - Moyen	C - Priorité moyenne	C - Priorité moyenne	C - Priorité moyenne	D - Faible priorité
4 - Faible	C - Priorité moyenne	D - Faible priorité	D - Faible priorité	D - Faible priorité

Source : " La démarche d'évaluation des risques professionnels ", CMIE.

⁶ : Retrouvez cette démarche sur Internet : http://www.crime.fr/PDF/Guide_EvRP.pdf

Si une démarche de cotation est utilisée, la définition du niveau de probabilité ou de gravité doit se faire à travers un échange avec les professionnels concernés, et peut s'appuyer sur des données telles que la connaissance de l'exposition à des situations dangereuses, l'historique des accidents et incidents dans l'unité de travail considérée ou dans des sites comparables... Pour une meilleure lecture du tableau obtenu, vous pouvez colorer les résultats en vert (faible priorité), jaune (priorité moyenne), orange (haute priorité) ou rouge (très haute priorité).

Attention au fait que la cotation n'est **pas une obligation**, et qu'elle n'est pas toujours utile. Si l'on prend l'exemple du risque routier, une fois que l'on a dit que les accidents de la route étaient peu fréquents mais éventuellement très graves, cela n'avance en rien la démarche d'analyse des risques. C'est en analysant les temps de trajets, les marges de manœuvre sur ceux-ci, les conditions du trajet (en transportant des usagers, seul ou à deux, avec des véhicules en bon ou mauvais état...), les modalités de communication avec la structure (impliquant l'usage ou non d'un téléphone portable au volant...), etc., que l'on se donnera les moyens d'analyser les risques et d'identifier les actions de prévention à mettre en œuvre.

II - A ne pas oublier lors de la rédaction du document unique

Il faut retranscrire dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques.

Il est aussi conseillé de faire figurer dans le document :

- Les outils d'analyse des risques utilisés.
- La liste des unités de travail.
- La méthode de classement des risques choisie.
- Les mesures de prévention déjà mises en place.

Cela peut être fait dans le cadre d'une annexe au tableau proposé ci-après.

III - Nous vous proposons ce tableau comme base pour la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Dans la colonne « Situations de travail », il est souhaitable de préciser les modalités d'exposition au danger. Des commentaires peuvent également être apportés sur les facteurs de risques identifiés.

Unités de travail ou personnes concernées	Risques ou situations potentiellement dangereuses	Situations de travail Modalités d'exposition	Commentaires (facteurs de risques identifiés)	Criticité A : Très haute priorité B: Haute priorité C: Priorité moyenne D : Faible priorité
	Risques physiques (facteurs d'ambiance thermique, sonore, lumineuse, rayonnements, poussières, fumées, aérosols, vibrations...)			
	Risques chimiques (risques d'effets cancérogènes, risques d'effets toxiques, corrosifs, irritants...)			

Les **risques chimiques** sont liés à l'exposition à divers produits : des produits irritants, corrosifs, inflammables ou de combustion. Cette exposition peut avoir lieu pendant l'exécution de tâches ménagères. Il s'agit d'une exposition par voie cutanée, notamment en l'absence de protections.

	Risques infectieux ou parasitaires (liés aux contacts humains ou aux contacts avec des animaux)			
--	---	--	--	--

Les **risques biologiques** sont une des causes relativement importantes d'arrêts de travail dans les métiers de l'économie sociale. L'exposition à des contacts humains, ou à des contacts avec des animaux domestiques, concerne l'essentiel des métiers et secteurs de l'économie sociale. Les principales conséquences de l'exposition à ces risques sont des arrêts de travail dus à des affections diverses. L'enquête SUMER 2003 a également relevé que l'exposition à des agents biologiques est un facteur de risques d'accidents du travail supplémentaire ⁷.

⁷ : « Accidents et conditions de travail », Premières informations - Premières synthèses, DARES, août 2007, N°31.2.

Unités de travail ou personnes concernées	Risques ou situations potentiellement dangereuses	Situations de travail Modalités d'exposition	Commentaires (facteurs de risques identifiés)	Criticité A : Très haute priorité B: Haute priorité C: Priorité moyenne D : Faible priorité
	Risques et contraintes liés à des situations de travail (postures, manutention...)			

La manutention manuelle, le port de charge, les contraintes posturales et articulaires sont des contraintes physiques présentes dans de nombreux secteurs de l'économie sociale. Les principaux accidents du travail recensés dans les métiers de l'économie sociale sont dus à la manipulation d'objets et aux chutes.

Les lombalgies : l'exposition aux risques physiques, contraintes posturales, port de charges, etc., peut se traduire par des symptômes du type lombalgies (douleurs dans le bas du dos) ou dorsalgies (douleurs dans le dos), douleurs articulaires, ou à plus long terme par des TMS. Les lombalgies sont des affections courantes.

Les TMS : les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont des pathologies multifactorielles (c'est-à-dire qui ont toujours plusieurs causes) à composante professionnelle (les causes professionnelles étant dominantes). Les sollicitations qui sont à l'origine des TMS sont biomécaniques (gestes), organisationnelles (organisation du travail) et psychosociales (stress). Les TMS affectent les muscles, les tendons et les nerfs des membres et de la colonne vertébrale. Ils s'expriment par de la douleur et sont localisés au niveau du poignet, des épaules, du coude, des genoux (pour les membres supérieurs, ils se manifestent par de la raideur, de la maladresse ou une perte de force). Ce risque n'est ni physique, ni chimique ou biologique ⁸.

La prévention en amont de la survenue des TMS est la seule option pour les éviter. Une fois les TMS survenus, la seule solution évitant totalement le risque pour le salarié atteint est de ne plus reprendre l'activité physique à la source de cette atteinte.

⁸ : Pour plus d'éléments, voir « Les troubles musculosquelettiques (TMS) du membre supérieur », dossier Web, www.inrs.fr.

Unités de travail ou personnes concernées	Risques ou situations potentiellement dangereuses	Situations de travail Modalités d'exposition	Commentaires (facteurs de risques identifiés)	Criticité A : Très haute priorité B: Haute priorité C: Priorité moyenne D : Faible priorité
	<p>Risques et contraintes liés à des situations de travail (charge mentale, relations avec le public, les usagers, charge de travail, manque de moyens...)</p>			

Plusieurs raisons peuvent entraîner des risques psychosociaux :

- Exigences du travail (quantité de travail, pression temporelle, complexité...).
- Exigences émotionnelles (relations avec le public, tensions, contact avec la souffrance, devoir cacher ses émotions...).
- Autonomie et marges de manœuvre (autonomie procédurale, prévisibilité du travail, développement des compétences, consultation des salariés...).
- Rapports sociaux et relations au travail (soutien, reconnaissance, ou au contraire violence).
- Conflits de valeurs, d'éthique.
- Insécurité d'emploi.

Ces éléments sont détaillés dans la fiche pratique N°3.

	<p>Risques et contraintes liés à des situations de travail (travail sur écran, fonctions administratives...)</p>			
--	---	--	--	--

Le travail sur écran peut engendrer de la fatigue visuelle.

Le travail sur écran impose une posture statique pendant de longues périodes. Ce phénomène engendre d'autant plus de TMS douloureux que la posture est peu ergonomique. Les muscles et tendons touchés sont essentiellement ceux de la nuque, des épaules, de la région lombaire, des poignets et des mains. Le syndrome du canal carpien (SCC) est la pathologie la plus connue et la plus répandue : il s'agit d'une inflammation du nerf carpien due à sa compression au niveau du poignet.

Le travail sur écran peut être un facteur de stress (nouveaux logiciels, pression temporelle...).

Unités de travail ou personnes concernées	Risques ou situations potentiellement dangereuses	Situations de travail Modalités d'exposition	Commentaires (facteurs de risques identifiés)	Criticité A : Très haute priorité B: Haute priorité C: Priorité moyenne D : Faible priorité
	Risques et contraintes liés à des situations de travail (multiplicité des lieux de travail, déplacements...)			

Le risque d'accidents liés à des véhicules est une des causes importantes d'accidents de travail dans les métiers de l'économie sociale. Pour agir sur les risques routiers, même si une démarche de sensibilisation est utile, c'est avant tout l'organisation du travail qu'il faut prendre en compte, en particulier les délais de trajets et temps de repos.
 Certaines associations ont mis en place des partenariats en continu avec la sécurité routière ou la gendarmerie pour agir sur ces risques.

	Risques d'accidents prépondérants (risques de chutes, machines dangereuses, risques liés à l'utilisation d'engins mobiles et d'appareils de levage, risques électriques, risques d'explosion ou d'incendie)			
	Conditions générales de travail (temps de travail, horaires, locaux de travail, aération, climatisation, chauffage...)			



Santé au travail

FICHE
PRATIQUE N°3

Principes de l'évaluation des risques psychosociaux

Au sommaire de cette fiche :

- I - La mise en place d'indicateurs
- II - L'analyse des situations de travail
- III - La mise en place d'un groupe de travail spécifique

Agir sur les facteurs psychosociaux de risques professionnels nécessite d'identifier les différentes caractéristiques de ces facteurs de risques.

De nombreux travaux permettent d'appuyer des démarches d'analyse menées au sein des structures et établissements. Une présentation en est faite dans la première partie de ce guide.

L'évaluation des risques psychosociaux s'inscrit dans la démarche globale présentée dans la fiche pratique N°2.

C'est une démarche qui nécessite plusieurs étapes :

- La mise en place d'indicateurs.
- L'analyse des situations de travail et de la façon dont les salariés sont éventuellement exposés à ces risques.
- Si nécessaire, la mise en place d'un groupe de travail spécifique pour aller plus loin.

I - La mise en place d'indicateurs

Les indicateurs présentés ici peuvent être mis en place et discutés lors de la rédaction du document unique, puis une fois par an, avec le CHSCT ou les délégués du personnel s'il y en a au sein de l'établissement.

Symptômes individuels

- Les signaux d'alerte : fatigue, tensions, nervosité, conflits (entre collègues ou avec la hiérarchie...).
- Les premières atteintes à la santé : troubles du sommeil, troubles alimentaires, atteintes ostéo-articulaires (TMS)...
 - *Se doter d'outils de veille pour disposer d'une vision collective.*
- Des pathologies physiques et/ou psychiques : maladies infectieuses ou cardiovasculaires, conduites addictives, anxiété, dépression, épuisement professionnel...).
 - *Importance de la veille du médecin du travail.*

Symptômes collectifs

- La baisse de la « productivité » et/ou de la qualité du travail.
- Le taux d'absentéisme et/ou le surcroît d'arrêts maladies : ce n'est pas un signe par lui-même.
 - Distinguer les différents types d'absentéisme (maladie, maladie longue durée, maladies professionnelles, accident du travail, accident de trajet, rechutes accidents ou maladies...), par métiers et/ou par postes.
 - Analyser les évolutions dans la durée (chaque année, par trimestre...).
 - Croiser l'absentéisme avec d'autres données (métier, service, âge, ancienneté, qualification, lieu d'habitation...).
- Le turn-over : taux moyen = 8% (source : étude APEC).
 - Formule de calcul : $[(\text{nombre d'entrées} + \text{nombre de sorties}) \div 2] \div \text{nombre initial de salariés en début d'année}$.
 - Alerte à partir de 15% (donnée générale, pour une analyse fine tenir compte du contexte, des évolutions, des métiers...).

II - L'analyse des situations de travail

La récente étude « Indicateurs provisoires de facteurs de risques psychosociaux au travail », réalisée pour la DARES par un « Collège d'expertise pour le suivi des risques psychosociaux au travail », en octobre 2009.

Cette étude indique que six grands facteurs interviennent en matière de risques psychosociaux :

- Les exigences du travail, lorsqu'elles sont importantes.
- Les exigences émotionnelles.
- L'autonomie et les marges de manœuvre, lorsqu'elles sont insuffisantes pour faire face aux exigences du travail.
- Les rapports sociaux et les relations au travail, qui peuvent réduire les risques si les salariés bénéficient d'un soutien marqué de leur encadrement et de leurs collègues.
- Les conflits de valeur.
- L'insécurité d'emploi.

Facteurs de risques	Exemples issus de l'économie sociale
Les exigences du travail	
La quantité de travail	Forte charge de travail liée au manque d'effectifs.
La pression temporelle	Interventions programmées, par exemple dans le cadre de l'aide et des soins à domicile.
La complexité du travail	Métiers éducatifs et socioculturels : prise en compte d'objectifs éducatifs, du projet de la structure, de la situation sociale et personnelle du public accueilli, de l'humeur et de l'état d'esprit des usagers, du temps éventuellement...
Les difficultés de conciliation entre travail et hors travail	De nombreuses activités de l'économie sociale se déroulent en dehors de la semaine « standard », et ont lieu le soir, voire la nuit, le week-end, pendant les vacances scolaires, de façon décalée dans la journée, le matin, le midi et enfin d'après-midi, etc.
Les exigences émotionnelles	
Relation au public	La plupart des activités de l'économie sociale s'adressent à des publics en situation parfois difficile : handicap, grand âge, situations sociales difficiles, petite enfance et enfance, maladie...
Empathie, contact avec la souffrance	Une forte proportion des activités associatives et mutualistes s'adresse à des personnes malades, âgées, ou socialement exclues : <ul style="list-style-type: none"> - sanitaire - médico-social - aide à domicile - insertion - handicap...
Tensions avec le public	Violences physiques ou verbales de personnes en situation de détresse sociale, agressions de personnes handicapées (autistes...)...
Devoir cacher ses émotions	Pour conserver la distance et le professionnalisme nécessaires.
Peur au travail	Les situations de peur au travail peuvent survenir dans le cadre des tensions avec le public, mais aussi de la peur de la mort des personnes accompagnées.
L'autonomie et les marges de manœuvre	
Autonomie procédurale	Le travail interrompu par des demandes d'utilisateurs, des urgences, l'impossibilité d'interrompre momentanément son travail quand on le souhaite, font partie de ces contraintes.
Prévisibilité du travail	Le fait de connaître ou non à l'avance ce qu'on va faire et quand on va le faire.
Utilisation et développement des compétences	Apprendre des choses nouvelles ou au contraire avoir un travail répétitif.
Participation, représentation	Il s'agit notamment de la consultation des salariés lors de changements de matériel ou d'organisation du travail, de délégués...

Facteurs de risques (suite)	Exemples issus de l'économie sociale
Les rapports sociaux et les relations au travail	
Soutien social au travail	Soutien ou manque de soutien de l'encadrement et des collègues.
Violence au travail	Violences internes, du fait de collègues.
Reconnaissance	Elle comprend les « récompenses » en matière de déroulement de carrière, de rémunération, de sécurité de l'emploi, mais aussi de respect et d'estime de la part de l'encadrement et des collègues, le fait de se sentir utile... Le manque de reconnaissance est un facteur de risques.
Leadership (clarté, pilotage du changement)	Explications claires sur ce qui est demandé, soutien actif ou au contraire défaut de soutien de l'encadrement, demandes contradictoires...
Les conflits de valeur	
Conflits éthiques	Plusieurs études montrent que les salariés de l'ESS ont conscience de travailler à minima pour des structures à but non lucratif, et souvent s'impliquent activement dans le projet de la structure. Cependant, lorsqu'une aide-soignante doit faire quatre toilettes à domicile le dimanche matin, et qu'elle arrive à midi pour la 4 ^e , lorsque toute la famille est déjà là pour déjeuner mais que la personne âgée est encore en pyjama et au lit, on est dans une situation de souffrance éthique.
Qualité empêchée	Avoir ou non les moyens de faire un travail que l'on estime être « de qualité ».
L'insécurité d'emploi	
Sécurité de l'emploi et du salaire	Dans plusieurs secteurs d'activités, on constate une forte proportion de CDD et d'emplois aidés : animation, centres sociaux, sport, tourisme social et familial... Dans ces secteurs, la part des temps partiels est importante, mais aussi dans d'autres : aide à domicile, notamment. Globalement, en 2008, les salariés de l'économie sociale représentaient 11,8% du total des salariés et 9,5% de la masse salariale, ce qui indique une moyenne salariale plus basse dans l'économie sociale que dans le reste du salariat.
Soutenabilité du travail (détérioration des perspectives de carrière, des conditions de travail ou de la rémunération)	De nombreux salariés du secteur médico-social exercent longtemps la même fonction, parfois dans le même établissement, ce qui peut entraîner une certaine lassitude liée à cette fonction. Dans certains secteurs, des inaptitudes totales ou partielles sont prononcées par le médecin du travail : selon les qualifications, il n'y a pas ou peu de possibilités de reclassement.

III - La mise en place d'un groupe de travail spécifique

Si les éléments d'analyse conduits par le groupe de pilotage de la démarche d'évaluation des risques amènent à souhaiter une démarche plus approfondie, un groupe de travail spécifique pourra être créé.

Les principes d'une démarche de prévention des risques psychosociaux :

- Groupe de travail dédié à ce sujet.
- Choix d'un pilote du groupe (sachant prendre des notes).
- Composition : des personnes concernées.
- Mission du groupe de travail limitée dans le temps.
- Objectifs et niveau de responsabilité clairement établis (définir des propositions d'actions et non un plan d'action).
- Contenu des échanges : parler du travail, de ce qui est réellement fait (des faits, pas d'opinions).
- Un postulat : toutes les conduites ont une raison, il s'agit d'en trouver les causes. Bien expliquer qu'il ne s'agit pas de trouver des « erreurs ».
- Ne pas poser les solutions avant d'avoir analysé les situations : plusieurs séances de travail seront nécessaires avant d'arriver aux solutions.
- Comment faire : raconter une journée de travail, parler des problèmes les plus fréquents et des solutions utilisées, parler des aléas...

Le plan d'actions de prévention

Au sommaire de cette fiche :

- I - Le plan de prévention
- II - Exemples de mesures de prévention : les lombalgies dans l'aide et les soins à domicile
- III - Tableau de bord pour la mise en œuvre d'actions de prévention

I - Le plan de prévention

L'employeur doit élaborer un **programme annuel de prévention des risques professionnels**. L'évaluation des risques va déterminer les priorités d'actions de prévention.

Le tableau d'évaluation des risques que nous proposons est un outil d'aide à la décision pour la mise en place de ce programme, mais de nombreux éléments peuvent être pris en compte :

- La gravité du risque, bien sûr (principes généraux de prévention).
- La simplicité de l'action de prévention à mettre en place (ex. : porter des gants).
- Son coût.
- Les acteurs impliqués (si cela dépend uniquement de l'organisation interne à l'association ou d'acteurs externes).
- Le nombre de personnes exposées.
- Etc.

Etablir le programme d'actions signifie définir **pour chaque risque identifié une mesure de prévention adaptée** dont les modalités de réalisation, le délai et le responsable sont clairement définis. Ce programme sera décidé en concertation avec les opérateurs et les instances représentatives des salariés. Les actions peuvent être diverses, depuis la rédaction d'une procédure jusqu'à des investissements « lourds », en passant par des actions de formation.

Chaque responsable d'action la met en œuvre selon les modalités définies dans le plan d'actions. La direction devra s'assurer que le plan se déroule conformément aux prévisions. Il peut être intéressant de faire régulièrement des réunions de suivi pour éviter toute dérive dans le temps.

II - Exemples de mesures de prévention : les lombalgies dans l'aide et les soins à domicile

L'exposition aux risques physiques, contraintes posturales, port de charges, etc., peut se traduire par des symptômes du type lombalgies (douleurs dans le bas du dos) ou dorsalgies (douleurs dans le dos). Le plus souvent, le seul élément accidentel est la survenue imprévue de la douleur, reflet d'une lésion qui peut être attribuée à l'effet cumulatif d'expositions répétées à la manutention manuelle de charges lourdes, les postures pénibles (flexion du tronc associée à sa rotation). Les métiers de l'aide et du soin à domicile sont parmi les plus exposés à ces pathologies.

Comment les prévenir ?

Nous reprenons dans ce tableau les préconisations de l'INRS, pour identifier la façon dont elles peuvent s'appliquer aux situations professionnelles du secteur de l'aide et des soins à domicile. Cette démarche peut être facilement reprise pour différents types de risques et différents métiers.

Recommandations de l'INRS (dossier Web « Les lombalgies »)	Modalités de mise en oeuvre dans l'aide et les soins à domicile
Aménager le poste de travail afin de permettre la réalisation des manutentions manuelles dans les meilleures conditions de posture (hauteur de travail, respect des zones d'atteintes...) et d'espace de travail	Instituer un dialogue avec les personnes aidées afin que les domiciles soient équipés en matériel (lits, fauteuils médicalisés) et que le choix du matériel se fasse en accord avec la structure
Former et informer les salariés	Plan de formation, réunions, informations techniques réalisées par les fournisseurs de matériel, accompagnement proposé par les CRAM, développement des formations professionnelles...
Réduire le poids total d'un objet en demandant à plusieurs personnes de le soulever	Organisation en binôme lorsque c'est nécessaire
Modifier l'aménagement des lieux de travail	Dialogue avec les personnes aidées afin de trouver des aménagements simples (écarter un lit du mur, déplacer un meuble d'une pièce dans une autre...)
Réduire la fréquence des mouvements, prévoir des périodes de repos et laisser le temps de réfléchir avant d'agir	Intégrer ces dimensions dans l'organisation du planning de l'aide à domicile
Alterner les tâches lourdes avec des tâches plus légères	Intégrer ces dimensions dans l'organisation du planning de l'aide à domicile

III - Tableau de bord pour la mise en œuvre d'actions de prévention

Ce tableau est à remplir à l'aide des indications rassemblées dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Les risques identifiés peuvent y être repris par ordre décroissant d'importance.

Risques	Unités de travail concernées	Moyens de prévention existants	Mesures de prévention à mettre en œuvre	Estimation du coût	Délais d'exécution	Responsable de l'action	Clôture de l'action



Santé au travail

FICHE
PRATIQUE N°5

Les aides techniques, méthodologiques et financières

Au sommaire de cette fiche :

- I - Documentation sur la santé et la sécurité au travail
 - I.1 - L'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité)
 - I.2 - Chorum-CIDES
- II - Un appui technique
 - II.1 - Une aide technique librement accessible sur Internet
 - II.2 - Les contraintes physiques
 - II.3 - Les contraintes organisationnelles
- III - Le rôle des services de santé au travail, au-delà de la visite médicale
- IV - Les CRAM (Caisses Régionales d'Assurance Maladie) et les CGSS
- V - L'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

I - Documentation sur la santé et la sécurité au travail

I.1 - L'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité)

www.inrs.fr : En cliquant sur la rubrique « [Se documenter](#) », vous accédez à une liste de critères de recherche documentaire, dont par exemple :

- Facteurs et nature de risques.
- Secteurs d'activités / Métiers.
- Effets des risques sur la santé.
- Législation / Réglementation HST.
- Etc.

La documentation de l'INRS donne toujours des éléments de compréhension du risque, des conditions de sa survenue, de ses conséquences, et des démarches de prévention adaptées.

I.2 - Chorum-CIDES

Chorum, offre de protection sociale globale dédiée à l'économie sociale, propose plusieurs moyens d'information.

■ **Sur le site de CIDES**, plusieurs guides dédiés à la prévention des risques professionnels ou à la démarche de mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Ces guides ont été réalisés dans le cadre de projets conduits en partenariat avec des branches professionnelles de l'économie sociale. Ils sont adaptés aux situations professionnelles rencontrées par les salariés, et à leur contexte de travail.

Pour les consulter et les télécharger :

<http://cides.chorum.fr>, rubrique « **Nos outils** », « **Guides** »

■ **Pour les adhérents de Chorum**, sur le site www.chorum.fr > « **Espace employeurs** » > « **Services** » :

Des outils pratiques conçus et mis en ligne par CIDES, ou des liens avec des outils pratiques proposés par d'autres institutions :

- Pour analyser la démarche de prévention mise en place.
- Pour évaluer les coûts réels des accidents de travail, y compris les « coûts cachés ».
- Pour analyser les accidents de travail afin de prendre des mesures de prévention.
- Pour mettre en place des démarches de prévention adaptées aux différents secteurs d'activité (aide à domicile, petite enfance, associations sportives, associations de loisirs, centres sociaux, secteur sanitaire et médico-social, du handicap, insertion...).

II - Un appui technique pour mettre en œuvre des démarches de prévention sur certains risques dominants

II.1 - Une aide technique librement accessible sur Internet

Stratégie SOBANE et méthode de dépistage DEPARIS :

www.deparisnet.be/sobane/SOBANE.htm

Une équipe de l'Université de Louvain, en Belgique, a mis au point une série de guides pratiques qui reposent sur une démarche clairement expliquée :

- Suite à une plainte ou une visite de routine (dépistage), un problème est examiné plus en détail (observation).
- Si cela ne permet pas de résoudre le problème, un conseiller en prévention est appelé (analyse).
- Dans les cas extrêmes et lorsque cela devient indispensable, on a recours à un expert pour résoudre un aspect bien précis (expertise).

Les outils proposés permettent de mener les phases de dépistage et d'observation sans faire appel à des experts extérieurs, et de résoudre ainsi la plupart des problèmes qui se posent.

Cette méthode se complète par des guides par professions qui dressent une « check-list de gros risques » pour, notamment, les secteurs du soin, de l'aide à domicile, des maisons de repos, des crèches, des centres récréatifs et sportifs...

II.2 - Les contraintes physiques

« **CD-ROM TMS-Dépistage** » (Trois questionnaires informatisés pour la prévention des TMS), diffusé par l'INRS : Cet outil (10 €), permet dans un premier temps de dépister les risques de TMS dans la structure et dans un second temps d'élaborer une phase d'intervention.

II.3 - Les contraintes organisationnelles

Les **groupements d'employeurs** (GE) permettent la mutualisation du recrutement sur un territoire donné. Des professionnels peuvent être employés et rémunérés par le groupement d'employeurs et ainsi répondre aux besoins de différentes structures, qui à elles seules, ne pourraient pas envisager l'embauche de ressources supplémentaires.

Cela permet ainsi de ne pas surcharger le travail des salariés et de ne pas octroyer une tâche à une personne dont elle ne connaît pas les risques.

Site Internet de l'Union des Groupements d'Employeurs de France : <http://www.ugef.fr/>

III - Le rôle des services de santé au travail, au-delà de la visite médicale

Le **médecin du travail** est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. A ce titre, le directeur d'un établissement peut faire appel au médecin du travail pour avoir son **avis** sur le document unique d'évaluation des risques professionnels, sur le plan de prévention, ou sur toute mesure collective ou individuelle concernant la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail établit et met à jour une **fiche d'entreprise ou d'établissement** sur laquelle figure notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés. Cette fiche d'entreprise est un **point d'appui** utile à l'employeur pour identifier les atteintes à la santé et les risques présents dans la structure. Elle est présentée au CHSCT en même temps que le bilan annuel de la santé, de la sécurité et des conditions de travail réalisé par l'employeur.

Le modèle de fiche d'entreprise est disponible en annexe 2 de ce guide.

Des **IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels)** peuvent également intervenir. Les IPRP peuvent être experts dans le domaine médical et/ou technique et/ou organisationnel, ils conseillent et travaillent avec les services de santé au travail (S.S.T.) pour mener des actions de préventions : ergonomie, toxicologie, analyse des risques, management de la sécurité, organisation...

IV - Les CRAM (Caisses Régionales d'Assurance Maladie) et les CGSS

Les CRAM, et les CGSS (Caisses Générales de Sécurité Sociale) dans les DOM, ont pour mission de développer et de coordonner la prévention des risques professionnels ainsi que de contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

Pour cela, elles disposent :

- De **moyens techniques** : conseils, étude d'un poste de travail, d'une machine, aménagement d'un nouvel atelier, etc.
- De moyens réglementaires.
- De **moyens d'incitation financière**.
- De « Comités Techniques Régionaux » (C.T.R.), ayant une fonction de conseil dans les choix et orientations et assurant le relais avec les entreprises industrielles de la circonscription.
- D'équipes de techniciens constituées d'**Ingénieurs-conseils** et de **Contrôleurs de sécurité**.

« **Prévenir, première mission de la branche AT/MP** » :

http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/atmp_media/brochure%20Prevenir%20WEB.pdf

Annuaire des organismes de l'Assurance maladie :

<http://www.ameli.fr/l-assurance-maladie/annuaires/organismes.php>

Attention, en 2010, les CRAM vont changer de nom pour devenir les CARSAT.

V - L'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

Le réseau ANACT se compose de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), établissement sous tutelle du ministère en charge du travail, et de 25 associations régionales (ARACT ou antenne), structures de droit privé, administrées de manière paritaire et financées par l'Etat (ANACT-DRTEFP) et les Régions.

Le site de l'ANACT fournit une **documentation** (fiches pratiques, guides) téléchargeable.

Les actions du réseau des ARACT comportent notamment :

- Des **interventions courtes** destinées aux PME ou associations. D'une durée de 5 jours, ces interventions (diagnostic et identification de préconisations) sont gratuites pour la structure qui en bénéficie. Elles peuvent être particulièrement utiles dans le cas de risques liés aux contraintes physiques (manutention, port de charges, problèmes de dos, d'articulations...).
- Une **aide financière**, dans le cadre du FACT (fonds pour l'amélioration des conditions de travail) : c'est un dispositif qui a pour objet d'apporter une aide financière versée sous forme de subvention publique, aux entreprises et branches professionnelles concevant et mettant en œuvre des mesures d'amélioration des conditions de travail et contribuant à une meilleure prévention des risques professionnels.

Les **coordonnées des ARACT**, vos contacts en régions, sont disponibles sur le site de l'ANACT (www.anact.fr) : vous le trouverez sous une carte de France sur la page d'accueil.



Santé au travail

FICHE
JURIDIQUE N°3

Les actions des salariés en matière de prévention

Références : Articles L.4131-1 à L.4131-4 et L.4132-2 à L.4132-4 du Code du travail.

La loi n°82-1087 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a créé au profit du salarié un droit dit de retrait, c'est-à-dire la possibilité pour ce dernier de quitter son poste de travail face à un danger grave et imminent réel ou supposé.

Le CHSCT dispose de la faculté dans les mêmes circonstances de mettre en œuvre la procédure d'alerte.

Au sommaire de cette fiche :

- I - Le droit de retrait
 - I.1 - Définition du droit de retrait
 - I.2 - L'obligation préalable d'information à l'employeur
 - I.3 - Les garanties de protection du salarié
- II - La procédure d'alerte
- A retenir

I - Le droit de retrait

I.1 - Définition du droit de retrait

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. Ce droit de retrait est un droit protégé. La décision du salarié ne doit cependant pas créer pour d'autres personnes une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Face à un danger grave, imminent et inévitable, l'employeur doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux salariés d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

I.2 - L'obligation préalable d'information à l'employeur

Le salarié doit avertir immédiatement l'employeur ou son représentant du danger de la situation. Il n'a pas besoin de l'accord de l'employeur pour user de son droit de retrait. Sur ce point, selon la Cour de cassation (arrêt du 28 mai 2008), le règlement intérieur ne peut comporter de dispositions visant à restreindre l'usage du droit de retrait ; en l'espèce, la Cour de cassation a donné raison à une Cour d'appel pour avoir annulé la clause d'un règlement intérieur qui imposait, outre l'obligation d'information du responsable hiérarchique, une obligation immédiate de consignation par écrit avant retrait signée soit par le salarié, soit par un témoin ou par le supérieur hiérarchique.

Le salarié peut aussi s'adresser aux représentants du personnel ou au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

I.3 - Les garanties de protection du salarié

Le droit de retrait n'entraîne ni sanction, ni retenue sur salaire.

L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre le travail si le danger grave et imminent persiste. Si le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors que l'employeur était informé de la situation, celui-ci est considéré comme ayant commis une faute inexcusable et la rente due au salarié est majorée.

II - La procédure d'alerte

Tout salarié constatant un danger grave et imminent peut en informer le CHSCT afin qu'il mette en œuvre la procédure dite d'alerte.

Cette procédure se décline comme suit :

- Un membre du CHSCT constate un danger grave et imminent ou en est informé par un salarié.
- Il en avise immédiatement l'employeur, ou un représentant bénéficiant d'une délégation de pouvoir, qui seul peut faire interrompre le travail. Les salariés peuvent toutefois exercer leur droit de retrait.
- Cet avis de danger grave et imminent doit être consigné sur un registre spécial. Cet avis doit être daté, signé et comporter l'indication du ou des postes concernés, avec le nom du ou des salariés exposés, ainsi que la nature du danger et sa cause.
- Une enquête obligatoire et immédiate est menée conjointement par l'employeur, ou son représentant, et le membre du CHSCT ayant donné l'alerte afin de déterminer les mesures préventives à mettre en place.

En cas de désaccord entre l'employeur et le représentant du personnel sur l'existence d'un danger grave et imminent, sur ses causes ou sur la manière concrète d'y remédier, une réunion du CHSCT est organisée dans un délai n'excédant pas 24 heures, l'inspecteur du travail et l'agent de la CRAM en sont informés.

En cas de désaccord persistant entre l'employeur et la majorité des membres du CHSCT, l'employeur doit saisir sans délai l'inspecteur du travail qui prend la main :

- Soit il estime que la qualification de danger grave et imminent n'est pas fondée.
- Soit il estime que la qualification de danger grave et imminent est fondée, il dispose alors de ses pouvoirs coercitifs de droit commun, à savoir :
 - Il rend un rapport au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle lui demandant de prononcer une mise en demeure à l'encontre de l'employeur.
 - Il peut saisir le président du tribunal de grande instance qui pourra prononcer, en référé et donc en urgence, toute mesure propre à faire cesser ce risque.
 - Il établit un procès verbal constatant les infractions éventuelles.

A retenir

Chaque salarié doit :

- **Respecter** strictement les instructions.
- **Éviter**, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, tout acte ou omission au travail susceptible de porter atteinte à la sécurité de son entourage.
- **Signaler** immédiatement à l'encadrement toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent.
- **Participer**, chaque fois que possible, à l'évaluation des risques de son poste de travail.

Santé au travail

FICHE
JURIDIQUE N°4

Les règles à respecter sur les lieux de travail

Un ensemble de règles protège les salariés contre les risques d'accident du travail et de maladies professionnelles. Elles sont applicables dans toutes les structures.

Au sommaire de cette fiche :

- I - Règles à respecter
- II - Obligations de l'employeur
- III - Interdiction de fumer dans les lieux publics et les locaux de travail

I - Règles à respecter

Les règles concernant les lieux de travail concernent de nombreux aspects :

- L'aération (cubage d'air minimum, ouvertures suffisantes), la protection contre le bruit.
- Le nettoyage (nettoyage du sol au moins une fois par jour), le chauffage, l'éclairage.
- La protection contre les intempéries (auvents protégeant les salariés travaillant aux étalages, interdiction de faire travailler ces derniers quand la température est inférieure à 0°).
- Les locaux doivent être munis de vestiaires, d'installations sanitaires, de douches si les salariés effectuent un travail salissant.
- Les salariés ne doivent pas prendre leur repas dans les locaux affectés au travail.
- Lorsque 25 salariés au moins désirent prendre leur repas sur le lieu de travail, un réfectoire doit être mis à leur disposition.

II - Obligations de l'employeur

L'employeur doit :

- Prévenir les risques d'incendie et les risques liés au courant électrique.
- Informer et donner les consignes de sécurité ou dispositions techniques particulières à prendre.
- Veiller à ce que la circulation entre les postes de travail n'occasionne pas de risques de chute ou de dommages physiques.
- Veiller à la protection contre les risques dus aux machines et moteurs.
- Veiller à la protection contre les risques dus aux pièces mobiles en utilisant notamment des matériels conformes aux règles imposées aux constructeurs dans les conditions prescrites par le constructeur.
- Informer les travailleurs sur les risques et les précautions à prendre notamment lors de l'utilisation de produits dangereux.
- Procéder régulièrement à la mesure du bruit et, à partir d'un seuil de 85 décibels, prévoir une surveillance médicale des employés et leur fournir des protections individuelles (casques, bouchons d'oreilles).

III - Interdiction de fumer dans les lieux publics et les locaux de travail

L'employeur, dans les lieux accueillant le public et dans les locaux de l'entreprise, est passible d'une amende prévue pour les contraventions de 4ème classe (750 €) :

- S'il ne met pas en place une signalisation apparente rappelant le principe de l'interdiction de fumer.
- S'il met à la disposition des fumeurs un emplacement réservé non conforme aux normes techniques imposées.
- S'il favorise par quelque moyen que ce soit la violation de l'interdiction de fumer.

Santé au travail

FICHE
JURIDIQUE N°5

Le CHSCT premier acteur de la prévention des risques professionnels

Références : articles L.4611-1 à L.4614 et R.4612-1 à R.4614-36 du Code du travail.

Le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) est constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés.

Institution représentative du personnel, le CHSCT est également une institution technique. Il a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Ainsi, le CHSCT a pour fonction de participer au travail d'évaluation des risques et des techniques de prévention, mais aussi de représenter les salariés et d'exprimer leur volonté. En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.

Composé notamment d'une délégation du personnel, le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission (information, recours à un expert...).

Le CHSCT est doté de la personnalité morale.

Au sommaire de cette fiche :

- I - Les missions du CHSCT
- II - Consultation du CHSCT
- III - Composition du CHSCT
- IV - Fonctionnement du CHSCT
- V - Les moyens dont dispose le CHSCT
- VI - La formation des membres du CHSCT
- VII - Sanctions pénales
- Tableau : Documents et consultations obligatoires

I - Les missions du CHSCT

Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail, notamment par :

- L'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés et, en particulier, les femmes enceintes.
- La vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées.
- Le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral.
- L'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans les établissements de 50 salariés et plus dépourvus de CHSCT, les délégués du personnel assument les missions dévolues au comité.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'un CHSCT en raison notamment de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

II - Consultation du CHSCT

L'employeur doit consulter le CHSCT notamment avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, en particulier :

- Avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail.
- Avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.
- Sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides.
- Sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail...

L'article L.4612-16 du code du travail prévoit qu'au moins une fois par an le chef d'établissement présente au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail :

- Un rapport faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis aux sections I et II du Code du travail (livre VI - chapitre II).
- Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le CHSCT doit rendre un avis sur ce rapport et ce programme et proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Cet avis est transmis pour information à l'inspecteur du travail.

III - Composition du CHSCT

Le CHSCT comprend :

- Le chef d'établissement ou son représentant.
- La délégation du personnel dont les membres - salariés de l'entreprise - sont désignés pour 2 ans (mandat renouvelable) par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.
- A titre consultatif, le médecin du travail, le chef du service de sécurité et des conditions de travail (à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail) et, occasionnellement, toute personne qualifiée de l'établissement désignée par le comité.
- L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention des organismes de sécurité sociale peuvent assister aux réunions.

Le mandat de représentant de personnel au CHSCT peut se cumuler avec celui de membre du comité d'entreprise, de délégué du personnel, de délégué syndical ou de représentant syndical au comité d'entreprise.

IV - Fonctionnement du CHSCT

Il se réunit :

- Au moins une fois par trimestre.
- Plus fréquemment en cas de besoin notamment dans les branches d'activités à hauts risques.
- Mais aussi à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.
- A la demande motivée de deux membres du comité.
- En cas d'exercice par un membre du CHSCT de son droit d'alerte.

L'ordre du jour de la réunion établi par le président et le secrétaire est transmis aux membres du comité, à l'inspection du travail et aux agents de services de prévention des organismes de sécurité sociale qui peuvent assister aux réunions.

V - Les moyens dont dispose le CHSCT

Le CHSCT reçoit du chef de l'établissement :

- Les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou les inspections menées par le comité.
- Les informations indispensables à l'exercice de ses missions. À ce titre, l'employeur doit lui présenter tous les ans le rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée, ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels.
- Le document unique sur lequel sont transcrits les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, à laquelle doit procéder l'employeur, doit par ailleurs être laissé à la disposition des membres du CHSCT.
- L'employeur doit également porter à la connaissance du CHSCT les rapports et les résultats des études du médecin du travail portant sur l'action de ce dernier en milieu de travail, qui lui sont communiqués par le service de santé au travail.

Le CHSCT peut recourir, aux frais de l'entreprise, à un expert agréé en cas de risque grave constaté ou de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

Le CHSCT peut également avoir recours à l'expert intervenant auprès du comité d'entreprise à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise.

Les salariés, représentants du personnel au CHSCT, disposent d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions, soit au moins :

- 2 heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés.
- 5 heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés.
- 10 heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés.
- 15 heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés.
- 20 heures par mois dans les établissements occupant 1 500 salariés et plus.

Ce crédit d'heures est considéré comme temps de travail.

N'est pas déduit du crédit d'heures le temps passé aux activités suivantes :

- Les réunions.
- Les enquêtes menées après un accident de travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.
- La recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de son droit d'alerte par un membre du comité.

VI - La formation des membres du CHSCT

Les représentants du personnel au CHSCT doivent bénéficier, dès leur première désignation, d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Dans les établissements où il n'existe pas de CHSCT, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de cette formation.

Cette formation théorique et pratique a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyser les conditions de travail. Elle doit être renouvelée au bout de 4 ans de mandat, consécutifs ou non.

Dans les établissements de 300 salariés et plus, la durée de la formation est de 5 jours. Elle est de 3 jours dans les établissements de moins de 300 salariés, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

La formation peut être assurée :

- Soit par des centres habilités au niveau national à organiser les stages de formation économique, sociale et syndicale, dont la liste est fixée, chaque année, par arrêté ministériel.
- Soit par des organismes habilités au niveau régional par le préfet de région. La liste de ces organismes est disponible dans chaque Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ou auprès des services de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie (CRAM).

VII - Sanctions pénales

Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier du CHSCT, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.

A retenir

Le CHSCT doit :

- **Enquêter** lorsque le droit d'alerte et de retrait d'une situation dangereuse est actionné par un salarié.
- **Inspecter** périodiquement les lieux de travail.
- **Être consulté** avant toute décision d'aménagement des postes de travail.
- **Concourir** à la formation à la sécurité.
- **Susciter** toute initiative portant sur l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail.

Documents communiqués au CHSCT (liste non exhaustive)	Documents tenus à la disposition du CHSCT (liste non exhaustive)	Consultations obligatoires du CHSCT (liste non exhaustive)
<p>Les attestations, consignes résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôle de certains appareil, machines et installations.</p> <p>Les observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail relatives à des questions d'hygiène et de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques.</p> <p>Les injonctions de la CRAM et décisions d'impositions de obligations supplémentaires.</p> <p>Lorsque l'urgence justifie que les prescriptions du règlement intérieur relatives à l'hygiène et à la sécurité puissent recevoir application immédiate.</p> <p>Les documents établis par le médecin du travail.</p> <p>La liste des établissements comprenant une installation dangereuse.</p> <p>Les risques chimiques.</p> <p>L'éclairage.</p>	<p>Document unique d'évaluation des risques.</p> <p>Risque chimique.</p> <p>Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).</p> <p>Ambiance.</p> <p>Vibrations mécaniques.</p> <p>Bruit.</p> <p>Équipement de travail.</p> <p>Équipements individuels de protection.</p> <p>En cas de dématérialisation des registres auxquels le CHSCT a un droit d'accès reconnu par la loi.</p>	<p>Toute question sur saisine du chef d'entreprise, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.</p> <p>Mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail notamment des accidentés du travail, salariés handicapés et invalides civils.</p> <p>Ambénagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité.</p> <p>Règlement intérieur.</p> <p>Mise en oeuvre des innovations technologiques.</p> <p>Consultation, coopération et préparation des actions de formation à la sécurité.</p> <p>Programme et modalités pratiques de la formation en matière de sécurité des salariés sous contrat à durée déterminée et des intérimaires.</p> <p>Ambénagement des locaux.</p> <p>Signalisation de santé ou de sécurité.</p> <p>Conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle sont mis à disposition.</p> <p>Prévention des incendies, demandes de dérogation.</p> <p>Plan de réalisation en cas de manquements graves ou répétés aux règles d'hygiène et de sécurité.</p> <p>Plan d'activité annuel du médecin du travail. Protection des non fumeurs.</p> <p>Risque chimique.</p> <p>Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).</p> <p>Ambiance.</p> <p>Bruit.</p>

Santé au travail

FICHE
JURIDIQUE N°6

Les délégués du personnel

Références : articles L.2313-1 à L.2313-16 et R.2313-1 à R.2313-3 du Code du travail ; articles L.4611-2 et L.4611-3 du code du travail.

Élus dans les entreprises de 11 salariés et plus, les délégués du personnel exercent les attributions que le Code du travail leur confie spécifiquement, et dans certains cas, assument les missions normalement dévolues au comité d'entreprise (CE), au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et au délégué syndical (DS).

Comme tout représentant du personnel, le délégué du personnel doit disposer des moyens nécessaires à l'exercice de son mandat et bénéficie d'une protection particulière contre les mesures de licenciement.

Au sommaire de cette fiche :

- I - Suppléance du CHSCT
 - I.1 - Etablissement de moins de 50 salariés
 - I.2 - Etablissement de 50 salariés et plus
- II - Collaboration avec le CHSCT
- III - Compétences propres

I - Suppléance du CHSCT

I.1 - Etablissement de moins de 50 salariés

Dans un établissement de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT, qu'ils exercent dans le cadre des heures de délégation qui leur sont propres.

I.2 - Etablissement de 50 salariés et plus

Dans les établissements de 50 salariés et plus dépourvus de CHSCT, les délégués du personnel assument les missions dévolues au comité et disposent des mêmes moyens que

les membres du CHSCT.

Dans les deux cas, les délégués du personnel assumant les missions des membres du CHSCT sont soumis aux mêmes obligations que ces derniers et bénéficient de la formation spécifique au CHSCT.

II - Collaboration avec le CHSCT

Les délégués du personnel ont pour mission générale de :

- Présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application du droit du travail et des autres lois et règlements concernant l'hygiène et la sécurité.
- Communiquer au CHSCT lorsqu'il existe les suggestions et observations du personnel sur les questions entrant dans la compétence du comité.
- Demander au CHSCT de se prononcer sur une question qu'ils lui soumettent.

III - Compétences propres

Les délégués du personnel disposent de certaines compétences propres en matière de prévention des risques professionnels :

- Rôle d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou à leur santé physique et mentale.
- Pouvoir consultatif sur la mise ou la remise au travail des salariés handicapés.
- Rôle consultatif obligatoire sur les possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment suite à un arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (article L1226-10 du code du travail). L'employeur est tenu de consulter les délégués du personnel **avant** de proposer au salarié un autre emploi. L'absence de consultation ouvre droit pour le salarié à une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire, calculée en fonction des salaires bruts.

Santé au travail

FICHE
JURIDIQUE N°7

[Le comité d'entreprise]

Références : articles L.2323-1, L.2323-13, L.2323-14, L.2323-27 à L.2323-32 du Code du travail.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le chef d'entreprise est tenu d'organiser la mise en place d'un comité d'entreprise (CE) composé de représentants élus du personnel et éventuellement de représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales.

Ce comité assume d'une part, des attributions économiques et d'autre part, sociales et culturelles et dispose pour ce faire, des moyens matériels et financiers nécessaires.

Au sommaire de cette fiche :

- I - Compétences propres
- II - Collaboration avec le CHSCT

I - Compétences propres

Même si le CHSCT a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et procède à leur analyse, les problèmes généraux concernant les conditions de travail relèvent de la compétence du comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de :

- L'organisation du travail.
- La technologie.
- Les conditions d'emploi.
- L'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.

A cet effet le comité d'entreprise étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans ces domaines et formule des propositions.

Il jouit également de compétences propres concernant l'organisation et l'administration du service de santé au travail.

II - Collaboration avec le CHSCT

Le comité d'entreprise bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de la compétence de ce dernier.

Les avis du CHSCT sont transmis au comité d'entreprise. Ce dernier reçoit notamment pour information le rapport sur la situation générale de l'hygiène et de la sécurité et le programme de prévention des risques professionnels, accompagné de l'avis du CHSCT.

Le comité d'entreprise peut :

- Confier au CHSCT le soin de procéder à des études relevant de la compétence de ce dernier.
- Etre consulté en liaison avec le CHSCT sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils des travailleurs handicapés.
- Saisir le CHSCT afin que celui-ci se prononce sur toute question relevant de sa compétence.

Lorsque l'employeur envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides il établit un plan d'adaptation transmis pour information et consultation au CHSCT et au comité d'entreprise.

Santé au travail

FICHE
JURIDIQUE N°8

La médecine du travail et les services de santé au travail

Références : articles L.4621-1 à L.4624-1, articles R.4621-1 à D.4625-21 du Code du travail.

La médecine du travail est une médecine exclusivement préventive : elle a pour objet d'éviter toute altération de la santé des salariés, du fait de leur travail, notamment en surveillant leur état de santé, les conditions d'hygiène du travail et les risques de contagion. Depuis la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002, l'expression service de santé au travail a remplacé celle de service de médecine du travail. Ce changement terminologique marque la volonté des pouvoirs publics de placer l'action préventive au cœur des missions du médecin du travail et d'étendre les compétences des services au-delà du champ strictement médical, par le recours aux intervenants en prévention des risques professionnels.

La médecine du travail est placée sous la surveillance des représentants du personnel et le contrôle des services du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. La médecine du travail est obligatoirement organisée, sur le plan matériel et financier, par les employeurs. Sont à la charge de l'employeur l'ensemble des dépenses liées à la médecine du travail et notamment les examens médicaux, les examens complémentaires, le temps et les frais de transport nécessités par ces examens, le temps passé par les médecins du travail à l'étude des postes de travail dans l'entreprise. La médecine du travail bénéficie à tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Au sommaire de cette fiche :

- I - L'organisation des services de santé au travail
- II - Le rôle du médecin du travail
- III - Les actions du médecin du travail sur le milieu du travail
 - III.1 - Propositions de mesures correctrices en vue d'améliorer globalement les conditions de travail
 - III.2 - Elaboration de documents de travail
 - III.3 - La surveillance médicale des salariés : visites obligatoires, sur demande, examens complémentaires, surveillance renforcée, finalités de la visite médicale en termes de prévention
- IV - Les moyens du médecin du travail
- V - Les IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels)

I - L'organisation des services de santé au travail

Assurés par un ou plusieurs médecins du travail, les services de santé au travail sont organisés en fonction de l'importance de l'entreprise :

- Soit en service « autonome », dans le cadre de l'entreprise, ce service pouvant, en cas de pluralité d'établissements, être un service médical du travail inter établissements ou un service médical d'établissement.
- Soit en service interentreprises, au niveau de plusieurs entreprises.

II - Le rôle du médecin du travail

Le médecin du travail est lié à l'employeur ou au président du service de santé au travail interentreprises par un contrat de travail écrit qui en fait un salarié, mais un salarié au statut particulier. Il ne doit agir, dans le cadre de l'entreprise, que dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des travailleurs dont il assure la surveillance médicale. Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise, des salariés, des représentants du personnel notamment pour l'amélioration des conditions de travail, l'adaptation des postes, l'hygiène, la prévention et l'éducation sanitaire dans le cadre de l'entreprise. Pour remplir cette mission le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux.

Il doit contribuer à :

- Eviter l'altération de la santé des salariés du fait de leur travail, voir créer des conditions de maintien d'un niveau optimal de santé au travail.
- Maintenir la capacité de travail des salariés dans un contexte professionnel et personnel parfois difficile.

Pour cela, il intervient à la fois dans le domaine des conditions collectives de travail et individuelles d'emploi de chaque salarié en apportant son expertise par :

- La connaissance : évaluation des risques, évaluation de l'aptitude au poste.
- Le conseil : définition des mesures de prévention, d'adaptation de postes de reclassement.

III - Les actions du médecin du travail sur le milieu du travail

III.1 - Propositions de mesures correctrices en vue d'améliorer globalement les conditions de travail, notamment en ce qui concerne :

- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine (aménagement des postes de travail pour limiter les efforts physiques, éviter les postures difficiles, déterminer l'éclairage correct mais aussi apprécier la charge mentale et agir sur l'organisation du travail...).
- La protection des salariés contre l'ensemble des nuisances (physiques ou organisationnelles).

- La surveillance des conditions d'hygiène au travail et d'hygiène en général qui règnent dans l'entreprise (entretien des lieux de travail, aménagement des locaux sanitaires...).
- La surveillance de l'hygiène dans les services de restauration (prévention des contaminations par une bonne hygiène des locaux, des matériels, des denrées...).
- La promotion de la prévention (information sur les mesures de prévention et l'éducation sanitaire, prévention des lombalgies, utilisation correcte de certains équipements de protection individuelle...).

Le médecin du travail apporte son concours à l'organisation des actions de formation à la sécurité mises en place par l'employeur. Il participe à l'établissement de la liste des postes à risques nécessitant une formation renforcée à la sécurité.

Le médecin du travail doit être consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

III.2 - Elaboration de documents de travail

Le médecin du travail établit :

- Un plan annuel d'activité en milieu de travail, qui prévoit notamment les études à entreprendre, le nombre et la fréquence des visites des lieux de travail. Ce plan est transmis à l'employeur qui le soumet au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, aux délégués du personnel.
- Un rapport annuel d'activité, ce rapport fait le bilan des différentes activités du médecin du travail au cours de l'année écoulée : effectifs surveillés, risques auxquels les salariés sont exposés, maladies dépistées, inaptitudes prononcées, activité en milieu de travail appréciée qualitativement et quantitativement avec l'insertion des plans d'activité. L'employeur doit dans un délai d'un mois transmettre un exemplaire du rapport à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur régional.
- Une fiche d'entreprise, pour toute entreprise ou établissement qu'il a en charge, quel que soit son effectif. Cette fiche a pour but, en particulier, d'identifier les risques auxquels les salariés sont exposés. Elle est transmise à l'employeur qui la présente au CHSCT et doit la tenir à disposition de l'inspecteur du travail et du médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre. Pour les entreprises adhérentes à un service de santé au travail interentreprises, cette fiche est établie dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise ou de l'établissement à ce service.

Le modèle de la fiche d'entreprise est joint en annexe à ce guide.

III.3 - La surveillance médicale des salariés

La surveillance médicale des salariés a pour objectif principal :

- D'apprécier, au moment de l'embauche, si le salarié, compte tenu de son état de santé physique et mental et des caractéristiques du poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter est apte à exercer les activités prévues par son contrat de travail sans danger pour sa santé ou la collectivité de travail.

- Puis, périodiquement, de s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié au poste de travail occupé.

Exerçant une médecine préventive, le médecin du travail ne dispense pas, sauf urgence, de soins. Par ailleurs, il ne peut procéder à des vaccinations que sous certaines conditions.

Visites obligatoires

Les salariés sont tenus de se soumettre à des examens médicaux :

- **Visite d'embauche** : l'examen médical a lieu avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. Le salarié soumis à une surveillance médicale renforcée doit obligatoirement bénéficier de cet examen médical avant l'embauche.
- **Visite périodique** : la visite a lieu au moins tous les 24 mois, le premier de ces examens devant avoir lieu dans les 24 mois qui suivent l'examen d'embauche visé ci-dessus.
- **Visite de reprise** : les salariés doivent également bénéficier d'un examen par le médecin du travail, lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours :
 - Après une absence pour cause de maladie professionnelle.
 - Après une absence d'au moins 8 jours pour un accident du travail ou d'une absence d'au moins 21 jours à la suite d'une maladie ou à un accident non professionnel.
 - En cas d'absences répétées pour raisons de santé.
 - Après un congé de maternité.
- **Visite de pré reprise** : Préalablement à la visite de reprise, un examen dit de pré reprise peut être organisé à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible. Cet examen n'a pas pour objet de se prononcer sur l'aptitude du salarié à reprendre son poste.

Visites sur demande

En dehors des examens obligatoires, tout salarié bénéficie d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande, cette dernière demande ne pouvant motiver une sanction. Le médecin du travail ne doit en aucun cas révéler les motifs de cette demande.

Examens complémentaires

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

- A la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail et notamment au dépistage des affections comportant une contre indication à ce poste de travail.
- Au dépistage des maladies à caractère professionnel n'ayant pas encore fait l'objet d'une reconnaissance juridique.
- Au dépistage de maladies dangereuses pour l'entourage.

Ces examens sont selon le cas soit à la charge de l'employeur, soit du service inter entreprises. Le médecin choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens.

Surveillance renforcée

Certains salariés bénéficient en outre d'une surveillance renforcée :

- Salariés affectés à certains travaux. Ces travaux peuvent être ceux qui comportent des exigences ou des risques particuliers, prévus par les décrets pris en application de l'article L.4111-6 (3°) du Code du travail. Sont également visés les travaux déterminés par arrêté ministériel (en dernier lieu, arrêté du 11 juillet 1977), JO du 24, en cours de révision. Par accords de branche étendus, les partenaires sociaux peuvent préciser les métiers et postes concernés et convenir de situations relevant d'une telle surveillance en dehors des cas prévus par la réglementation.
- Salariés qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation.
- Travailleurs handicapés, femmes enceintes, mères dans les 6 mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement.
- Travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Pour ces salariés, le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette surveillance médicale renforcée, les examens périodiques devant être renouvelés au moins annuellement.

En outre, la dispense d'examen médical d'embauche prévue par l'article R.4624-12 du Code du travail ne leur est pas applicable.

Des règles spécifiques s'appliquent également à certaines catégories de salariés : salariés intérimaires, travailleurs de nuit...

Les finalités de la visite médicale en termes de prévention

La visite médicale peut donner lieu à :

- Des conseils en matière de prévention des risques professionnels.
- La prescription ou la réalisation d'examens complémentaires, d'actes de prévention en lien avec les caractéristiques du poste de travail occupé par le salarié.
- Des orientations médicales.
- La délivrance d'un certificat médical initial de maladie professionnelle et le plus souvent d'une fiche médicale.

Le médecin du travail peut constater lors des divers examens médicaux :

- L'aptitude médicale au poste de travail occupé.
- L'inaptitude partielle au poste et préconiser, par écrit, l'aménagement ou la transformation du poste de travail.
- L'inaptitude au poste et proposer, par écrit, la mutation du salarié à un autre poste.

Le médecin est habilité à proposer des mutations ou des transformations de poste.

L'employeur est tenu de prendre en considération les propositions du médecin. S'il juge ne pouvoir y donner suite, il doit en faire connaître les motifs. En cas de difficultés ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre.

IV - Les moyens du médecin du travail

Le médecin du travail peut être assisté par un(e) infirmier(ère) recruté(e) avec son accord et dispose de locaux aménagés et équipés, selon des critères précisés par le Code du travail. Dans les services de santé au travail interentreprises, un ou une secrétaire médicale assiste le médecin du travail dans l'ensemble de ses activités.

Le médecin du travail bénéficie d'un libre accès aux lieux de travail. Il les visite de sa propre initiative ou à la demande de l'employeur, du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.

Il est consulté sur les projets de construction ou d'aménagements nouveaux, ainsi que sur les modifications apportées aux équipements. Il peut donc formuler un avis préalable sur le choix d'une nouvelle machine, la transformation d'un atelier, l'installation d'écrans de visualisation...

Il est informé de la nature, de la composition et des modalités d'emploi des produits ainsi que des résultats de toutes les mesures et analyses effectuées dans les domaines de sa compétence (mesures de bruit, d'éclairage, rapport des services vétérinaires...). Il peut demander communication des résultats des vérifications ou des contrôles mis à la charge des employeurs au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail (rapports de vérification des installations électriques, des appareils de levage, analyses d'atmosphère susceptibles de contenir des produits toxiques...). Il peut, aux frais de l'employeur, effectuer ou faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyse. Il peut aussi faire procéder à des analyses ou à des mesures qu'il estime nécessaires par un organisme agréé.

Le chef d'entreprise ou le président du service interentreprises doit prendre toutes les mesures pour permettre au médecin du travail de consacrer à ses missions en milieu de travail, le tiers de son temps de travail. Ce temps comporte au moins 150 demi-journées de travail effectif chaque année, réparties mensuellement, pour un médecin à plein temps.

V - Les IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels)

Des IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels) peuvent également intervenir. Articles R.4623-26 à R.4623-35 du Code du travail.

Les IPRP peuvent être experts dans le domaine médical et/ou technique et/ou organisationnel, ils conseillent et travaillent avec les services de santé au travail (S.S.T.) pour mener des actions de préventions : ergonomie, toxicologie, analyse des risques, management de la sécurité, organisation...

Santé au travail

FICHE
JURIDIQUE N°9

Formation et information des salariés

Références : articles L.4141-1 et suivants et R.4141-1 à R.4143-2 et suivants du Code du travail.

La politique de prévention des risques professionnels se concrétise par l'élaboration de mesures de prévention qui nécessitent directement ou indirectement l'implication de chaque salarié. Dans le cadre de la prévention des risques professionnels, l'employeur a un devoir particulier de formation et d'information des salariés devant leur permettre d'assurer leur propre sécurité et leur santé ainsi que celles des autres personnes concernées.

Au sommaire de cette fiche :

I - La formation des salariés

I.1 - Salariés visés

I.2 - Objet de la formation : actions générales de formation organisées par l'employeur, actions particulières de formation

I.3 - Organisation de la formation

I.4 - Contrôle de la mise en œuvre

II - L'information des salariés

I - La formation des salariés

I.1 - Salariés visés

L'employeur est tenu d'organiser une formation à la sécurité au bénéfice des salariés :

- Nouvellement embauchés.
- Changeant de poste de travail ou de technique.
- Temporaires (à l'exception de ceux appelés pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire).
- Sur demande du médecin du travail, de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours.

I.2 - Objet de la formation

L'objet de la formation est de donner aux salariés la capacité de comprendre et d'appliquer les précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'établissement.

La formation doit être pratique et appropriée aux risques de l'entreprise ou de la structure concernée et doit tenir compte de la formation, de la qualification, de l'expérience professionnelle et de la langue des salariés concernés. Son étendue dépend de la taille de l'entreprise ou de la structure concernée, de la nature de son activité des risques qui y sont constatés et des emplois occupés.

Les programmes de formation sont élaborés par l'employeur en concertation avec le médecin du travail et avec l'agent de sécurité (s'il existe dans l'entreprise) et après consultation du CHSCT et du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Elle doit être renouvelée périodiquement dans des conditions fixées par convention ou accord collectif ou à défaut par voie réglementaire.

Actions générales de formation organisées par l'employeur

Tous les salariés, y compris les travailleurs temporaires doivent recevoir les enseignements et instructions concernant :

- Les risques liés à la circulation dans l'entreprise ou la structure : conditions de circulation des véhicules et d'engins, d'accès aux lieux de travail sans danger, d'évacuation en cas de sinistre notamment.
- Les risques liés à l'exécution de leur travail, comportements et gestes à adopter, fonctionnement des dispositifs de protection et de secours, explications des modes opératoires retenus lorsqu'ils ont une incidence sur la sécurité.
- La conduite à tenir en cas d'accident ou d'intoxication sur le lieu de travail, cette formation devant avoir lieu dans le mois suivant l'affection du salarié à son emploi.

Ces actions générales de formation sont organisées par l'employeur après consultation du comité d'entreprise, et en associant à la préparation des actions le CHSCT, le médecin du travail et l'agent de sécurité s'il existe.

Actions particulières de formation

Des actions particulières de formation doivent être organisées en cas de modification des conditions habituelles de circulation ou d'exploitation, de création ou de modification d'un poste de travail, ou de technique après un accident du travail grave ou répétitif.

Une formation particulière est également exigée pour certains travaux ou risques spécifiques : exposition à des agents cancérigènes, ou biologiques, manutention manuelle de charges, travail sur écrans de visualisation ou dans un établissement à haut risque industriel

Les salariés mis à disposition d'une autre entreprise ou structure doivent au préalable

bénéficier d'une formation à la sécurité appropriée à la nature des travaux à accomplir au sein de l'entreprise ou structure utilisatrice.

Formation renforcée

Les travailleurs temporaires ou sous contrat à durée déterminée occupant des postes dangereux doivent bénéficier d'une protection renforcée, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail.

I.3 - Organisation de la formation

Les actions de formation doivent se dérouler pendant l'horaire de travail et sur les lieux de travail ou à défaut dans des conditions équivalentes. Le temps qui y est consacré est considéré comme temps de travail. Le financement de ces actions est à la charge de l'employeur.

Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur. Il ne peut ni les imputer sur la participation au développement de la formation professionnelle (sauf pour celles de ces actions qui entrent dans le cadre de l'article L.6313-1 du Code du travail), ni demander une prise en charge à son organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

I.4 - Contrôle de la mise en œuvre

Le CHSCT d'une part, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel d'autre part, veillent à la mise en œuvre effective de la formation. Le comité d'entreprise est en outre informé dans le cadre de sa mission générale en matière de formation professionnelle. Dans les entreprises ou structures de plus de 300 salariés, doivent être remis au comité d'entreprise un rapport écrit détaillé ainsi qu'un programme des actions proposées pour l'année à venir au bénéfice des nouveaux embauchés, des travailleurs changeant de poste ou de technique et de salariés temporaires.

II - L'information des salariés

L'article R.4141-2 prévoit que l'employeur dispense une information aux travailleurs sur les risques pesant sur leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun. Cette information est dispensée lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire. Un décret n°2008-1347 du 17 décembre 2008 introduit dans le code du travail de nouvelles dispositions réglementaires relatives à l'information des travailleurs sur les risques.

Un nouvel article R.4141-3-1 prévoit que cette information porte sur :

- Les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques.
- Les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation des risques.
- Le rôle du service de santé au travail et, le cas échéant, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels.

- Le cas échéant, les dispositions contenues dans le règlement intérieur, relatives à la sécurité et aux conditions de travail.
- Le cas échéant, les consignes de sécurité et de premiers secours en cas d'incendie, prévues à l'article R.4227-37 du Code du travail (obligatoires dans les établissements de plus 50 salariés).

Tout comme la formation, l'information à la sécurité est dispensée lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire et le temps qui y est consacré est considéré comme temps de travail. Le décret précise que ces formations et informations se dérouleront pendant l'horaire normal de travail. Enfin, selon le nouvel article R.4141-6, le médecin du travail est associé par l'employeur à l'élaboration des actions de formation à la sécurité et à l'élaboration du contenu de l'information.

[La formation des salariés]

Au sommaire de cette fiche :

- I - La formation continue en matière de santé au travail et de prévention
- II - La formation : principaux thèmes et contenus
 - II.1 - Les formations portant sur les risques psychosociaux
 - II.2 - Les formations à la manutention, au port de charges
 - II.3 - Les formations à la prévention des risques professionnels
 - II.4 - Les formations utiles pour prévenir d'autres risques
- III - Les partenariats à mettre en œuvre
 - III.1 - Le rôle des Caisses Régionales d'Assurance Maladie (CRAM)
 - III.2 - L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)
 - III.3 - Le rôle des DIRECCTE
- IV - L'accompagnement dans la mise en œuvre du plan de formation

I - La formation continue en matière de santé au travail et de prévention

La formation est l'un des **moyens d'action** importants en matière de prévention des risques professionnels. Les formations peuvent être des outils pour s'approprier des techniques ou des méthodes. Elles peuvent être pertinentes pour agir sur les risques de TMS et de lombalgies, sur les risques psychosociaux, ou plus largement pour accompagner la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques.

La formation ne peut cependant suffire à constituer une démarche de prévention, mais doit **s'inscrire dans un processus** plus global.

Plusieurs conditions sont nécessaires :

- Une réflexion sur les **participants aux formations**. Il est souvent nécessaire que, au-delà des salariés directement concernés, l'encadrement participe également aux modules de formation afin que les apports de la formation soient pris en compte dans l'organisation du travail.
- Il peut être décidé de former des personnes qui deviendront « **référentes** » sur certains domaines. Dans ce cas, l'organisation du travail doit prévoir d'intégrer leur

action de façon formelle par la suite.

- Un **retour sur la formation** dans un cadre collectif. Un échange avec l'ensemble des salariés concernés, dans le cadre d'une réunion de service, sur les apports de la formation, en permet une meilleure prise en compte.
- Une **formation continue**. Pour que ces formations soient efficaces à long terme, il est important que les savoirs enseignés soient régulièrement revisités.

Si ces conditions ne sont pas réunies, le risque est que, en matière de prévention des risques professionnels, la formation soit au mieux inutile, au pire contreproductive. Le salarié ayant suivi la formation, se sentant responsabilisé, peut en effet se sentir responsable d'un échec si elle n'a pas d'effets sur le travail. Dans la mesure du possible, il est souhaitable que les formations se déroulent en plusieurs fois, pour permettre des mises en pratique et des retours d'expérience dans un cadre collectif.

II - La formation : principaux thèmes et contenus

II.1 - Les formations portant sur les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux sont des **risques liés à l'organisation du travail**. Les formations suivies dans ce domaine doivent permettre :

- De comprendre les liens entre organisation du travail et survenue de troubles comme le stress, les troubles du sommeil, etc.
- De connaître des outils d'analyse des situations de travail permettant d'identifier les risques.
- D'appréhender des démarches de prévention basées sur l'analyse du travail et des pistes de prévention.

Les formations renvoyant à une prise en charge individuelle de ces risques (par exemple les formations à la gestion du stress) risquent d'être contre-productives en individualisant la prise en charge de ces risques, voire en culpabilisant des salariés déjà fragilisés.

II.2 - Les formations à la manutention, au port de charges

Aujourd'hui, les formations « gestes et postures », dont les effets concrets sur la prévention étaient limités, sont de plus en plus souvent remplacées par les formations « **PRAP** » (prévention des risques liés à l'activité physique). Les formations PRAP intègrent les techniques gestuelles, mais aussi une formation à l'analyse des situations de travail et à la démarche d'intervention, ainsi que des notions d'anatomie et de physiologie liées aux TMS et aux dorsalgies. Elles permettent donc une réelle autonomie dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention des TMS et lombalgies pour le salarié.

Il est souhaitable que ces formations soient programmées assez régulièrement pour permettre aux salariés qui débutent et sont donc peu expérimentés (ils s'exposent d'avantage à ce type de risques) de participer à ces formations.

II.3 - Les formations à la prévention des risques professionnels

Ces formations peuvent être complétées par des formations sur les manutentions manuelles ou les TMS, pour élargir les connaissances et donc les possibilités d'action de la structure sur ces questions.

De nombreuses formations portent sur les démarches de prévention des risques. Une personne référente peut suivre ce type de formations au sein de la structure afin de renforcer globalement les démarches de prévention.

Les **services de médecine du travail** peuvent également proposer ou recommander des formations à la prévention des risques professionnels.

II.4 - Les formations utiles pour prévenir d'autres risques

Formations à la prévention des risques routiers :

Prévention routière, www.preventionroutiere.asso.fr/actions_prevention_routiere.aspx

Formation aux premiers secours :

Croix-Rouge, www.croix-rouge.fr

Protection civile, <http://protection-civile.org/fnpc/MenuAction.do?articleid=2>

III - Les partenariats à mettre en œuvre

III.1 - Le rôle des Caisses Régionales d'Assurance Maladie (CRAM)

Les **CRAM**, ou les **CGSS** dans les DOM-TOM, ont une mission de prévention des risques professionnels.

Les **techniciens-conseil du service prévention** peuvent définir avec les entreprises qui le souhaitent les actions de formation cohérentes avec le projet de prévention de la structure. Les formations sont payantes pour certaines, mais à des prix extrêmement bas, gratuites pour d'autres.

Des formations peuvent également être organisées à la demande, en intra, ce qui permet de former tous les salariés en lien avec l'activité réelle de la structure.

Quelques thèmes de formation proposés par les CRAM :

- Animer la prévention.
- Méthodes en prévention.
- Manutentions manuelles.
- Troubles musculo-squelettiques.
- Risque routier.
- PRAP.

Pour en savoir plus :

www.risquesprofessionnels.ameli.fr/atmp_media/brochure%20Prevenir%20WEB.pdf

III.2 - L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

Les formations proposées par l'ANACT peuvent également être organisées en intra.

Quelques thèmes de formation proposés par l'ANACT :

- De l'évaluation à la prévention des risques professionnels : construire une démarche durable.
- Elaborer une stratégie de prévention des TMS.
- Mettre en place dans l'entreprise des indicateurs pour piloter la santé au travail.
- Prévenir l'usure professionnelle.
- Stress et risques psychosociaux : élaborer une démarche de prévention centrée sur l'organisation du travail.
- Stress et risques psychosociaux : engager une démarche de prévention.

Pour en savoir plus : www.anact.fr

III.3 - Le rôle des DIRECCTE

Les **DIRECCTE** (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) peuvent également être un partenaire pour les formations destinées spécifiquement aux représentants du personnel, délégués du personnel ou membres des CHSCT.

IV - L'accompagnement dans la mise en œuvre du plan de formation

Une aide à la professionnalisation et un renforcement du sentiment d'appartenance à la structure - qui peuvent passer par une réflexion sur le plan de formation - permettent d'améliorer les conditions favorisant la santé au travail.

Attention, le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur. Il ne peut ni les imputer sur la participation au développement de la formation professionnelle (sauf pour celles de ces actions qui entrent dans le cadre de l'article L.6313-1 du Code du travail, qui définit le plan de formation), ni demander une prise en charge de ces actions de formation à son organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

En termes de soutien financier et d'accompagnement, votre **OPCA** (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) peut prendre en charge le financement de formations entrant dans le cadre de la formation professionnelle, mais aussi vous accompagner dans l'élaboration du plan de formation et la recherche d'organismes de formation dont l'intervention sera adaptée à vos besoins.

L'**entretien annuel** animé par le responsable peut permettre d'identifier un parcours de formation personnel, à court, moyen et long terme, qui offre l'occasion au salarié à la fois

de gagner en professionnalisme, de mieux comprendre les risques professionnels auxquels il est exposé et les moyens de prévention, et enfin d'envisager une évolution professionnelle ultérieure.

Ces actions auront un effet également en terme de santé.



Santé au travail

FICHE
JURIDIQUE N°10

Contrôle Responsabilités civile et pénale Répression des infractions

Références : articles L.452-1 à L.452-3 du Code de la sécurité sociale ; articles L.4741-1 à L.4741-14 du Code du travail.

Le droit de la prévention des risques professionnels est un droit répressif tant au plan civil qu'au plan pénal en raison des intérêts qu'il est censé protéger : la vie et la santé.

Au sommaire de cette fiche :

- I - Contrôle de l'inspecteur du travail et poursuites en cas d'infraction au code du travail
- II - Responsabilité civile : la faute inexcusable
 - II.1 - Définition de la faute inexcusable de l'employeur : lien avec le dommage, conscience du danger, charge de la preuve
 - II.2 - Recours de la victime contre l'employeur, procédure
 - II.3 - Conséquences
- III - Responsabilités pénales
 - III.1 - Les infractions aux règles du Code du travail
 - III.2 - Les infractions aux règles du Code pénal

I - Contrôle de l'inspecteur du travail et poursuites en cas d'infraction au Code du travail

Le contrôle de l'application de la réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail est confié à l'inspecteur du travail.

Il peut dresser un procès-verbal lorsqu'il constate une infraction à la réglementation. Celui-ci doit être parfois précédé d'une mise en demeure adressée à l'employeur de se conformer à la réglementation.

En cas d'urgence, l'inspecteur du travail peut saisir le juge des référés.

II - Responsabilité civile : la faute inexcusable

Au-delà du respect des prescriptions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité dans les locaux de travail, l'employeur est tenu vis-à-vis des salariés d'une obligation générale de sécurité, ce qui implique qu'il doit prendre toutes les mesures appropriées pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés.

Pour l'employeur cette obligation est une obligation de résultat, c'est-à-dire qu'il doit mettre en œuvre toutes les mesures de prévention s'avérant nécessaires pour que les salariés ne soient pas victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

L'existence d'une faute inexcusable permet d'échapper à la règle de la réparation forfaitaire des accidents du travail telle que fixée par le droit de la sécurité sociale. Si elle est établie elle donnera lieu à une majoration de la rente et le cas échéant à une réparation des préjudices moraux non pris en charge par le système de protection sociale.

La faute inexcusable doit être reconnue par le tribunal des affaires de la sécurité sociale.

II.1 - Définition de la faute inexcusable de l'employeur

La loi ne définit pas la faute inexcusable. Le Code de la sécurité sociale précise simplement les conséquences de la faute inexcusable de l'employeur pour la victime.

La jurisprudence a donc fixé les contours de cette notion en adoptant, depuis plusieurs arrêts rendus le 28 février 2002 concernant des salariés atteints de maladies professionnelles liées à l'amiante, une nouvelle définition de la faute inexcusable beaucoup plus souple qu'auparavant. Selon la Cour de Cassation, en vertu du contrat de travail, **l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat envers le salarié.**

Le manquement à cette obligation présente le caractère d'une faute inexcusable au sens de l'article L.452-1 du Code de la sécurité sociale lorsque l'employeur :

- avait ou aurait dû avoir conscience du danger encouru par le salarié,
- et qu'il n'avait pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Ces deux critères sont cumulatifs et l'absence de l'un de ces critères disqualifie la faute inexcusable.

Lien avec le dommage

La faute inexcusable est retenue s'il est relevé un manquement de l'employeur en relation avec le dommage. Pour ouvrir droit à l'indemnisation complémentaire, la faute inexcusable de l'employeur n'a pas à être la cause déterminante de l'accident survenu au salarié. Il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes ont concouru au dommage : par exemple la faute de la victime.

Conscience du danger

La conscience du danger que l'employeur avait ou aurait dû avoir des risques encourus constitue l'un des éléments déterminants de la faute inexcusable. Cette conscience du danger peut résulter par exemple de l'inadéquation entre la qualification du salarié et le travail confié, de l'inscription d'une pathologie aux maladies professionnelles, de la dégradation des relations de travail, d'accidents antérieurs, d'avertissements des salariés ou du CHSCT, d'une mise en demeure de l'inspecteur du travail...

Charge de la preuve

La preuve de cette conscience du danger ou du défaut de mesures appropriées incombe à la victime. Le bénéfice de la faute inexcusable est de droit pour les salariés qui sont victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du CHSCT avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé. Cette présomption est irréfragable et l'employeur ne peut en apporter la preuve contraire.

II.2 - Recours de la victime contre l'employeur

La faute inexcusable de l'employeur peut être invoquée dès lors que l'accident, ou la maladie, est lui-même reconnu comme un accident ou une maladie professionnelle. Le recours de la victime se fait contre l'employeur ou son substitué. La demande de reconnaissance de la faute inexcusable doit être adressée à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).

Le droit à la reconnaissance de la faute inexcusable se prescrit par deux ans. Ce délai commence notamment à courir à compter de la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie ou de l'accident du travail.

Procédure

Il appartient à la Caisse Primaire d'engager une tentative de conciliation, à son initiative ou à la demande de la victime ou de ses ayants droits. En cas de désaccord, la victime exercera son recours devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS). En deuxième instance, la Cour d'appel est compétente. L'engagement d'une procédure amiable interrompt la prescription.

II.3 - Conséquences

La responsabilité de l'employeur est engagée lorsqu'il a commis une faute inexcusable.

La reconnaissance d'une faute inexcusable a pour effet d'entraîner pour le salarié une majoration de son capital ou de la rente (cf. Code de la sécurité sociale article L.452-1). Indépendamment de cette majoration, la victime peut demander à l'employeur la réparation des préjudices personnels qu'il a subis, à savoir :

- Préjudice causé par ses souffrances physiques.
- Préjudice causé par ses souffrances morales.
- Préjudices esthétiques.

- Préjudice d'agrément.
- Préjudice entraînant la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle.

Si la victime est atteinte d'un taux d'incapacité permanente de 100%, une indemnité supplémentaire et forfaitaire (égale au montant du salaire minimal légal en vigueur à la date de la consolidation) lui sera versée.

En cas d'accident ayant entraîné la mort de la victime, les ayants droits de celle-ci ainsi que les descendants et ascendants non bénéficiaires d'une rente peuvent demander réparation du préjudice moral à l'employeur. Dans les deux cas, ces indemnités complémentaires seront versées directement par la caisse, qui en récupérera le montant auprès de l'employeur fautif.

A retenir

L'employeur est tenu envers son salarié à une **obligation de sécurité de résultat**.

Le manquement à cette obligation a le caractère de faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel il était exposé et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver le salarié.

La reconnaissance de la faute inexcusable permet au salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (AT/MP) d'obtenir la réparation intégrale des préjudices qui ne sont pas indemnisés par le système de réparation forfaitaire résultant de l'assurance des AT/MP.

III - Responsabilités pénales

Le droit pénal occupe une place importante dans la prévention des risques professionnels car la plupart des dispositions législatives ou réglementaires relatives à la santé et à la sécurité des salariés sont assorties de sanctions pénales. Par ailleurs les accidents du travail sont souvent à l'origine de poursuites pénales tant sur le fondement des dispositions spécifiques du Code du travail que sur celui du Code pénal.

III.1 - Les infractions aux règles du Code du travail

Principales infractions	Principales sanctions	Responsabilités	
Infractions au droit de la prévention des risques professionnels.	Amende de 1 500 € appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés en cas de défaut d'établissement ou de mise à jour du document unique.	C'est en principe l'employeur qui est responsable pénalement des infractions commises. Il peut cependant déléguer une partie de ses pouvoirs : dans ce cas l'objet de la délégation est de replacer la responsabilité pénale sur celui qui détient réellement le pouvoir décisionnel et qui est concrètement en mesure de veiller au respect de la réglementation.	La responsabilité pénale des personnes morales est étendue à toutes les infractions au code du travail à compter du 31 décembre 2005. La personne morale peut être poursuivie devant les tribunaux répressifs pour les fautes de sécurité commises par ses organes (PDG) ou ses représentants (chef d'établissement ou déléguaires), en particulier quand les dysfonctionnements à l'origine de l'accidents ont non breux et démontrent un défaut de surveillance ou d'organisation du travail. La condamnation à une sanction de la personne morale n'exclut en rien la condamnation de la personne physique.
Infractions aux règles d'hygiène et de sécurité ou règles de conformité des équipements de travail, moyens de protection...	Amende de 3 750 € appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés. Affichage et publication du jugement.		
Défaut de mise en conformité aux mesures prises par l'inspecteur du travail en cas de danger grave et imminent.	Amende de 3 750 € et/ou emprisonnement d'un an.		

III.2 - Les infractions aux règles du Code pénal

Principales infractions	Principales sanctions	Responsabilités	
Mise en danger d'autrui.	Délit possible d'un an d'en prisonnement et 15 000 € d'amende.	Toute personne dont le comportement au travail aura été à l'origine d'un accident du travail ou d'une atteinte à la santé des travailleurs pourra voir sa responsabilité pénale recherchée et faire l'objet d'une condamnation par les tribunaux répressifs, peu important son statut, sa fonction ou même le lien qui l'unit à l'entreprise.	La responsabilité pénale des personnes morales est étendue à toutes les infractions au code pénal à compter du 31 décembre 2005.
Omission de porter secours.	Délit possible d'un an d'en prisonnement et 15 000 € d'amende.		La personne morale peut être poursuivie devant les tribunaux répressifs pour les fautes de sécurité commises par ses dirigeants, ou ses représentants (délégués), en particulier quand les dysfonctionnements à l'origine de l'accident sont nombreux et démontrent un défaut de surveillance ou d'organisation du travail.
Harcèlement moral.	Délit possible d'un an d'en prisonnement et 15 000 € d'amende.		La condamnation à une sanction de la personne morale n'exclut en rien la condamnation de la personne physique.
Homicides involontaires.	Délit possible de trois ans d'en prisonnement et 45 000 € d'amende.	Sont notamment visés : - le chef d'entreprise ou son délégué, - l'encadrement, - les salariés.	
Coups et blessures involontaires (c'est le fait de causer par inadvertance, imprudence, inattention, négligence, ou inobservation à une obligation de sécurité et de prudence imposée par loi ou un règlement).	Délit possible de deux ans d'en prisonnement et 30 000 € d'amende si l'incapacité de travail qui en résulte est supérieure à 3 mois. Infraction de 5 ^{ème} classe (1 500 €) et 30 000 € d'amende si l'incapacité de travail qui en résulte est inférieure ou égale à 3 mois. Controvention de 2 ^{ème} classe s'il n'en résulte aucune incapacité de travail.	Responsabilité cumulative : chaque personne physique répond de sa faute personnelle.	



Santé au travail

FICHE
JURIDIQUE N°11

[La délégation de pouvoirs]

L'employeur doit veiller personnellement à l'application constante des règles relatives à la sécurité au sein de son entreprise. C'est lui qui en est responsable. En raison de l'environnement législatif de plus en plus complexe, il devient très difficile pour un dirigeant de veiller personnellement au respect de l'ensemble des obligations applicables à sa structure.

C'est ainsi que s'est développé dans la pratique le concept de la délégation de pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité, permettant à l'employeur de déléguer expressément sa responsabilité à une personne ayant l'autorité, la compétence et les moyens nécessaires.

La délégation de pouvoirs permet aux dirigeants d'entreprises et de structures de faire peser sur les cadres, véritables décideurs, les conséquences de leurs actes ou de leurs omissions.

Au sommaire de cette fiche :

- I - Absence de dispositions légales sur la délégation de pouvoirs
- II - Les conditions de validité de la délégation de pouvoirs
 - II.1 - Le délégataire
 - II.2 - Trois critères cumulatifs
 - II.3 - Les conditions de fond

I - Absence de dispositions légales sur la délégation de pouvoirs

Aucune disposition du Code du travail ou du Code pénal ne régit la délégation de pouvoirs.

La délégation de pouvoirs s'analyse en un acte qui permet à un responsable de transférer une partie de ses pouvoirs à un subordonné, le délégataire, plus à même de connaître et d'appliquer les obligations qui doivent être respectées. Par voie de conséquence, la responsabilité pénale attachée aux dits pouvoirs est également transférée au délégataire aux lieux et place du délégant.

La délégation de pouvoirs, et par conséquent cette possibilité pour le chef d'entreprise de transférer sa responsabilité pénale, est d'abord apparue dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité des salariés. En droit du travail, la délégation de pouvoirs trouve désormais un fondement légal dans l'article L.4121-1 du code du travail : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

La délégation de pouvoirs ne doit pas être confondue avec des notions voisines telles que la délégation de signature.

II - Les conditions de validité de la délégation de pouvoirs résultent d'une construction jurisprudentielle

Pour être valide, la délégation de pouvoirs doit répondre à certaines conditions qui seront appréciées au cas par cas par les juges du fond lors d'une éventuelle action en justice. Ce pouvoir souverain d'appréciation fait peser une incertitude non seulement sur les conditions de la délégation de pouvoirs qui peuvent être amenées à évoluer, mais aussi sur la façon dont ces conditions seront appréciées par le juge dans une espèce précise.

II.1 - Le délégataire

La délégation de pouvoirs doit être consentie à un préposé, c'est-à-dire à un salarié titulaire d'un contrat de travail, avec la structure ou l'entreprise concernée. Le délégataire devant être placé dans un lien de subordination juridique vis-à-vis du chef d'entreprise ou du dirigeant de la structure.

II.2 - Trois critères cumulatifs sont requis

Le préposé délégataire doit pouvoir disposer, pour veiller efficacement au respect des mesures édictées par la loi et les règlements :

- 1) De la compétence :** aptitude du délégataire à exercer sa mission. Cela suppose une compétence technique dans le domaine faisant l'objet de la délégation et la maîtrise des textes légaux et réglementaires dont il va surveiller l'application.
- 2) Des moyens :** humains, techniques, et matériels pour accomplir sa mission.
- 3) Et de l'autorité :** pouvoir hiérarchique et disciplinaire détenu par le délégataire lui permettant d'imposer le respect de la réglementation.

La cour de cassation en a jugé ainsi dans un arrêt du 18 janvier 1973, en décidant que « *le chef d'établissement ne peut s'exonérer que lorsqu'il démontre qu'il a délégué ses pouvoirs à un préposé désigné par lui et pourvu de la compétence et de l'autorité nécessaires pour veiller efficacement à l'observation des dispositions en vigueur* ».

Remarque : Les juges acceptent plus difficilement la validité de la délégation de pouvoirs dans les structures de petite taille, où le dirigeant ou chef d'entreprise conserve la possibilité de veiller lui-même au respect de la réglementation. Cependant aucun seuil précis d'effectif ou de chiffre d'affaires n'est retenu par la jurisprudence.

II.3 - Les conditions de fond tenant à la délégation de pouvoirs elle-même

La jurisprudence a dégagé au fur et à mesure plusieurs conditions concernant la délégation de pouvoirs. Celles-ci ne sont pas limitatives et sont appréciées au cas par cas compte tenu des faits de l'espèce :

1) La délégation de pouvoirs doit être certaine et exempte d'ambiguïté. Ainsi, l'existence de la délégation de pouvoirs ne doit pas être douteuse et son bénéficiaire doit apparaître clairement (Cass. Crim. 22 janvier 1986).

2) La délégation doit être précise et limitée dans son champ et dans le temps. La délégation de pouvoirs doit être précise et limitée afin de pouvoir déterminer son contenu exact ainsi que la personne spécifique en charge du respect de chacune des obligations auxquelles est soumise l'entreprise. Les juges considèrent qu'une délégation ne peut régulièrement être consentie lorsqu'elle provoque un abandon complet de responsabilités chez le dirigeant.

3) La délégation doit être permanente. La jurisprudence a signalé à plusieurs reprises que pour être valide, la délégation doit avoir une durée suffisamment longue (Cass.Crim.11 décembre 1996).

4) La délégation doit être antérieure à l'éventuelle infraction. Pour que la délégation soit valide, le dirigeant doit déléguer ses pouvoirs antérieurement à la commission éventuelle d'une infraction. En effet, cela permet d'éviter que des délégations soient constituées a posteriori par les dirigeants dans le seul but d'échapper à leur propre responsabilité pénale.

A retenir

Compte tenu de la multiplicité des obligations existant dans les structures ou dans les entreprises, il devient de plus en plus nécessaire de **rédigé**r de façon rigoureuse les actes de délégation de pouvoirs en précisant leur objet, leur nature, et leur étendue dans le temps et l'espace. Cela permet également de faciliter la preuve de la délégation de pouvoirs et de s'assurer de sa validité.

Santé au travail

FICHE
JURIDIQUE N°12

Accidents du travail et maladies professionnelles

Références : articles L.1226-6 à L.1226-22 du code du travail ; articles L.411-1, L.411-2 et L.461-1 du code de la sécurité sociale.

La santé du salarié peut du fait ou à l'occasion de son travail se trouver altérée. Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie alors d'une réglementation protectrice en matière de droit du travail et d'une indemnisation spécifique.

Au sommaire de cette fiche :

- I - Définition de l'accident du travail
- II - Définition de l'accident de trajet
- III - Définition de la maladie professionnelle
- IV - Formalités à respecter
 - IV.1 - En cas d'accident du travail ou de trajet
 - IV.2 - En cas de maladie professionnelle
- V - Indemnisations et protections
 - V.1 - Indemnisations
 - V.2 - Protections

I - Définition de l'accident du travail

Il s'agit d'un accident survenu, par le fait ou à l'occasion du travail, à un salarié ou à une personne travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs.

Trois éléments doivent être réunis pour établir et qualifier l'accident du travail :

- 1) Le caractère soudain** de l'événement (éblouissement, coupure, chute...) ou l'apparition soudaine d'une lésion (douleur lombaire à l'occasion d'une manutention), critères qui distinguent l'accident de la maladie, laquelle apparaît de façon lente et progressive.
- 2) L'existence d'une lésion corporelle**, quelle que soit son importance.
- 3) Le caractère professionnel**, c'est-à-dire la survenance de l'accident par le fait ou à l'occasion du travail.

La victime doit être placée sous la subordination juridique d'un employeur et l'accident doit intervenir soit au cours de la réalisation de son travail soit à l'occasion de celui-ci (accident lors d'un déplacement ou d'une mission effectuée pour le compte de l'employeur, blessures à la suite d'une rixe survenue en dehors du temps et du lieu de travail mais pour des motifs liés à l'activité professionnelle).

L'accident d'un représentant du personnel dans l'exercice de son mandat constitue un accident du travail. En revanche, ne sont pas considérés comme tels les accidents qui se produisent pendant la suspension du contrat de travail (grève, congés, mise à pied) ou lorsque le salarié s'est soustrait à l'autorité de l'employeur (pour accomplir un travail personnel par exemple).

II - Définition de l'accident de trajet

Considéré comme accident du travail, l'accident de trajet est celui qui survient lors du parcours normal aller-retour effectué par le salarié entre :

- 1) Le lieu de travail et sa résidence principale - ou sa résidence secondaire si elle présente un caractère de stabilité (maison de week-end par exemple) - ou encore un lieu de séjour où l'intéressé se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial.
- 2) Le lieu de travail et celui où il prend habituellement ses repas (restaurant, cantine...).

La notion de « parcours normal » n'implique pas nécessairement le parcours le plus direct. En revanche, elle exige que le trajet soit effectué pendant le temps normal du parcours, compte tenu des horaires habituels du salarié et des nécessités de l'emploi qu'il occupe. Enfin, les accidents survenus lors d'un détour ou d'une interruption de travail peuvent être qualifiés d'accident de trajet, si le détour ou l'interruption est motivée par les nécessités de la vie courante (acheter du pain, effectuer une démarche administrative, accompagner un enfant), ou de l'emploi (chercher un vêtement destiné à une cérémonie professionnelle, déposer un collègue dans le cadre d'un covoiturage régulier pour aller et revenir du lieu de travail).

III - Définition de la maladie professionnelle

Est présumée d'origine professionnelle, toute maladie inscrite dans l'un des tableaux de maladies professionnelles (prévus à l'article R.461-3 du Code de la sécurité sociale) et contractée dans les conditions mentionnées dans le tableau concerné.

Chaque tableau définit les maladies visées ainsi que les principaux travaux susceptibles de provoquer ces maladies et fixe le délai de prise en charge. Par délai de prise en charge, on entend le temps écoulé entre la première constatation de la maladie et le retrait du risque. Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie peut tout de même être reconnue comme professionnelle s'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime, après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des

maladies professionnelles.

D'autres maladies caractérisées, non désignées dans un tableau de maladies professionnelles, peuvent être reconnues comme telles :

- 1) S'il est établi que la maladie est essentiellement et directement causée par le travail habituel du salarié.
- 2) Et si elle entraîne le décès de la victime ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 %.

IV - Formalités à respecter

IV.1 - En cas d'accident du travail ou de trajet

Le salarié victime d'un accident du travail ou de trajet doit en informer son employeur dans les 24 heures de l'accident du travail ou de trajet sauf impossibilité absolue, force majeure ou motif légitime.

L'employeur doit obligatoirement faire une déclaration sous 48 heures à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie et délivrer à la victime une feuille d'accident du travail qui lui permet d'être dispensée de l'avance de ses frais médicaux.

A noter : depuis le 1er septembre 2008, la déclaration d'accident du travail peut être faite via le site www.net-entreprises.fr.

IV.2 - En cas de maladie professionnelle

Le salarié victime d'une maladie professionnelle doit faire une déclaration à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dont il relève dans les 15 jours qui suivent la cessation de travail.

Le double de sa déclaration est envoyé à l'employeur et au médecin du travail.

V - Indemnités et protections

V.1 - Indemnités

Indemnités accidents du travail et maladies professionnelles	Indemnités accidents de trajet
Indemnités journalières de la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail et complément d'indemnités versées par l'employeur sans délai de carence.	Indemnités journalières de la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail et complément d'indemnités versées par l'employeur après délai de carence de 7 jours.
Prise en charge à 100% des frais médicaux chirurgicaux et pharmaceutiques.	Prise en charge à 100% des frais médicaux chirurgicaux et pharmaceutiques.
Rente ou indemnités en capital en cas d'incapacité permanente totale ou partielle.	Rente ou indemnités en capital en cas d'incapacité permanente totale ou partielle.
Rente aux ayants droits de la victime décédée.	Rente aux ayants droits de la victime décédée.

V.2 - Protections

Protection du salarié en cas d'accidents du travail et maladies professionnelles	Protection du salarié en cas d'accidents de trajet
Licenciement interdit pendant l'arrêt de travail sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie professionnelle.	Pas de protection spécifique. Application des dispositions de droit commun : interdiction de licencier ou de sanctionner pour un motif lié à l'état de santé du salarié.
En cas d'aptitude constatée par le médecin du travail à l'issue de l'arrêt de travail, obligation par l'employeur de reclasser le salarié.	

Santé au travail

[L'analyse d'un accident de travail]

Au sommaire de cette fiche :

- I - L'analyse d'un accident de travail
 - I.1 - La démarche
 - I.2 - Méthode de recueil des faits, questions à (se) poser
 - I.3 - Un exemple
- II - Une démarche pratique mise en place par certaines associations
- III - La méthode de « l'arbre des causes »
- IV - Après un accident de travail : le plan de prévention

L'analyse des accidents survenus dans le cadre du travail est un des moyens pour la prévention des risques professionnels. Elle doit permettre d'en comprendre les causes pour agir préventivement sur celles-ci et éviter la reproduction de l'accident.

Cette démarche vise à initier des actions de prévention adaptées, à trouver des solutions, et non à rechercher un « coupable ».

I - L'analyse d'un accident de travail

I.1 - La démarche

L'accident est souvent considéré comme le résultat d'un concours de circonstances malheureux, sur lequel les personnes concernées ont toujours une opinion bien arrêtée (« *c'est la faute à ...* », « *ça aurait pu être pire* », « *quelle malchance...* »). L'analyse d'un accident du travail vise à se situer au delà des polémiques et des opinions, à offrir un moyen d'analyse des circonstances ayant conduit à l'accident, à transformer les causes d'un accident en faits prévisibles, et permettre de dégager des axes de prévention.

Il s'agit de bien distinguer les faits des opinions. De nombreuses questions sont à prendre en compte. Le recueil des faits doit être mené sur les lieux mêmes de l'accident, avec un groupe de travail, composé par exemple de membres du CHSCT, qui devra entendre

toutes les personnes qu'il estimera susceptibles de l'éclairer dans ses recherches, il doit être méthodique à la manière d'un audit, ne pas retenir de faits ou de situations non vérifiés ou inexpliqués.

L'analyse de l'accident relève d'un travail collectif consistant à :

- Mener l'enquête.
- Recueillir les faits et uniquement les faits identifiés.
- Construire l'arbre des causes.
- Rechercher les mesures correctives adaptées.
- Rechercher s'il subsiste des risques semblables dans l'établissement.
- Proposer des mesures adaptées.
- Vérifier leur application.

I.2 - Méthode de recueil des faits, questions à (se) poser

- 1) Date, jour de la semaine et heure de l'accident.
- 2) Observation des lieux pour noter les situations à risque : encombrement, accès, actions ou opérations dangereuses.
- 3) Vérification de la mise en conformité de l'équipement dangereux avant sa remise en service.
- 4) Qui est la victime (statut dans l'entreprise) ? Quel est le contenu du poste de travail ? Quel est l'objectif recherché ?
- 5) Quelle est l'organisation de l'atelier ou du travail : comment est réparti le travail, qui donne les ordres, sous quelle forme sont-ils donnés, comment les moyens sont-ils mis à disposition...
- 6) Quelle est la chronologie des opérations (ou des actions) ayant précédé l'accident ?
- 7) Que s'est-il passé après l'accident ?
- 8) Quels sont les faits ou les circonstances inhabituels, survenus au moment de l'accident ?
- 9) De quelles informations disposait la victime : procédures de travail, mode opératoire, consignes de sécurité, savoir faire de la profession, signalisation de chantier...
- 10) Quelle est la formation de la victime : professionnelle, au poste de travail, à la sécurité, formation particulière dans le cadre du travail...
- 11) Quelle est la tenue des locaux où s'est produit l'accident : propreté, éclairage, aération, ventilation...
- 12) Les machines et appareils sont-ils conformes aux règles de sécurité ?
- 13) Les produits dangereux sont-ils correctement : identifiés, stockés, les risques connus, les modes d'utilisation écrits.
- 14) Les procédés de travail sont-ils connus : informations verbales, instructions écrites, consignes écrites.
- 15) Les protections individuelles (EPI) sont-elles obligatoires, sont-elles disponibles, sont-elles en adéquation avec les risques ?

Si elle est correctement menée, cette démarche permet d'éviter que l'analyse se limite à la recherche d'un « coupable », mais de l'élargir au champ organisationnel.

I.3 - Un exemple

Pour rendre service à un client le chef d'atelier d'un garage accepte de terminer la réparation d'un camion, il confie cette tâche à Pierre, un aide nouvellement embauché. Pierre doit remonter le moteur à l'aide d'une chèvre, à laquelle il suspendra le moteur. Il ignore l'existence d'élingues appropriées, et utilise une corde servant à tracter les véhicules et qui traîne à terre. Pierre pousse la chèvre près du camion et ne sait comment présenter le moteur dans le camion. Il va demander de l'aide au chef d'atelier qui lui demande de se débrouiller seul, car ses collègues sont occupés. Pierre pousse le moteur pour l'emboîter en plaçant son bras dessous pour le guider, il éprouve beaucoup de difficultés quand soudain la corde casse, le moteur lui écrase le bras.

L'analyse de cet accident doit prendre en compte les questions liées à l'information et la formation du salarié, son isolement, le matériel mis à disposition et son état, l'urgence, l'accueil des nouveaux salariés, etc.

II - Une démarche pratique mise en place par certaines associations

Plusieurs associations ont mis en place des outils d'analyse des accidents du travail qui permettent au CHSCT un recueil complet et motivé des circonstances de l'accident.

Nous reproduisons ici un exemple de fiche d'étude qualitative des accidents de travail.

Les modalités d'utilisation de cet outil doivent faire l'objet d'une discussion au sein du CHSCT. L'enquête auprès de la victime de l'accident doit se faire dans des délais relativement courts, et être menée par un ou plusieurs membres du CHSCT, par exemple. Le salarié victime de l'accident ne doit pas le faire seul, sans accompagnement ni explication.

Une information des salariés doit permettre de comprendre le but de cette démarche. Cependant, les associations ayant mis en place ce type d'outil ont constaté qu'il est parfois nécessaire d'attendre plusieurs années avant que l'outil permette un recueil complet des éléments ayant causé l'accident. Il faut en effet que la confiance sur le but poursuivi (compréhension des causes afin d'identifier les démarches de prévention utiles, et non recherche d'un coupable) soit effective.

Enfin, cette fiche une fois remplie doit faire l'objet d'un échange, soit au sein du CHSCT, soit, à défaut, avec les délégués du personnel et/ou un groupe de travail éventuel mis en place autour des questions relevant de la prévention des risques professionnels.

Fiche pratique

Etude qualitative des accidents du travail

N° déclaration :
 NOM et prénom du salarié :

Sexe : F H Contrat : CDI CDD

Ancienneté dans l'établissement :
 Moins de 1 an De 1 à 5 ans De 6 à 10 ans De 11 à 15 ans
 De 16 à 20 ans De 21 à 25 ans Plus de 25 ans

Fonction :
 Mentionner tous les métiers présents dans l'association, ou les principaux d'entre eux.
 Autre (préciser) :

Avez-vous déjà, par le passé, été victime d'accidents du travail, et quelles en étaient la nature ?

Cet accident est-il : Un accident de travail Un accident de trajet
 Date de l'accident :
 Heure précise de l'accident :
 Lieu détaillé de l'accident :

Circonstances détaillées de l'accident : Que faisiez-vous précisément et concrètement au moment de l'accident ? Quelle est la nature des lésions ?

Etiez-vous seul(e) au moment de l'accident ? Oui Non
 S'il y a des témoins, noms, prénoms et fonctions :

Utilisez-vous, au moment de l'accident, un appareil, un produit, un véhicule, et lequel ?

Avez-vous bénéficié de formations concernant ce matériel ou ce produit ? Oui Non
 Lesquelles :
 Quand :

Au moment de l'accident, y avait-il des circonstances particulières, et lesquelles ? (Pannes, retard sur le rythme habituel, salarié absent à remplacer...)

Quel est, selon vous, l'élément sans lequel rien ne serait arrivé ?

.....

D'après vous, une mesure d'urgence doit-elle être prise, et laquelle ?

.....

Nombre de jours d'arrêt de travail :

Date de reprise du travail :

Nature des lésions :

Siège des lésions :

Cause principale de l'accident :

Risques liés au poste :

.....

Contraintes du poste :

.....

Adaptation du poste de travail : Comment éviter que cet accident ne se reproduise ?

.....

Existe-t-il des consignes de sécurité écrites et connues ? Ont-elles été respectées ? Sont-elles adoptées ?

.....

Existe-t-il une autre manière de faire ? L'organisation du travail est-elle à améliorer sur ce point ?

.....

Une formation est-elle nécessaire ?

Oui

Non

S'il s'agit d'un salarié temporaire, lui a-t-on montré et expliqué comment faire ?

Oui

Non

Inaptitude partielle :

Oui

Non

Inaptitude totale à son poste :

Oui

Non

Mesures d'accompagnement initiées et reclassement professionnel envisagé :

.....

Date :

Etabli par :

III - La méthode de « l'arbre des causes »

La méthode de « l'arbre des causes » est un des outils utilisés par les acteurs de la prévention.

Cette méthode cherche à obtenir une description objective de l'accident, en se limitant à la recherche des faits en excluant les jugements.

Les CRAM proposent des formations « Analyser les accidents du travail par la méthode de l'arbre des causes », d'une durée de 5 jours, qui visent à bien connaître et expérimenter la démarche, pour aller du recueil d'informations au plan d'action. Il est possible de former certains salariés « référents », responsables en charge de ces questions, membres du CHSCT, à cette démarche.

Pour aller plus loin : [une brochure de l'INRS](#)

Une brochure détaillée sur l'analyse des accidents de travail est disponible sur le site Internet de l'INRS :

[http://www.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/inrs01_catalog_view_view/3A9AC50609E32043C1256CD9005116B1/\\$FILE/ed833.pdf](http://www.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/inrs01_catalog_view_view/3A9AC50609E32043C1256CD9005116B1/$FILE/ed833.pdf)

IV - Après un accident du travail : le plan de prévention

L'analyse de l'accident doit être un **outil de prévention**.

Après l'analyse, il est nécessaire de prendre un temps d'échanges et de réflexion pour **identifier les mesures de préventions** à mettre en œuvre. Celles-ci peuvent être de natures diverses :

- Meilleure organisation de l'espace, rangement...
- Mise en place de consignes de sécurité (lieux de passage interdits à certains moments, travail en binômes...).
- Achat de matériel.
- Information et formation des salariés...

Le **médecin du travail** est un partenaire qui peut aider à l'analyse de l'accident et à la mise en œuvre du plan de prévention.

Les mesures de prévention doivent être consignées dans le **plan d'actions de prévention** et leur mise en place doit être datée. Un responsable doit être défini pour chacune.

[Les annexes]

Au sommaire des annexes :

- I - Circulaire du 18 avril 2002 (Document unique d'évaluation des risques professionnels)
- II - Modèle de fiche d'entreprise établie par le médecin du travail

ANNEXE I
Circulaire N°6 DRT du 18 avril 2002

PRISE POUR L'APPLICATION DU DECRET N°2001-1016
PORTANT CREATION D'UN DOCUMENT RELATIF A
L'EVALUATION DES RISQUES POUR LA SANTE ET LA
SECURITE DES TRAVAILLEURS, PREVUE PAR
L'ARTICLE L.230-2 DU CODE DU TRAVAIL
ET MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL

Pour télécharger cette circulaire sur Internet : www.circulaires.gouv.fr

Direction
des relations du travail

Sous-direction des conditions
de travail et de la prévention
des risques du travail

Bureau de familiarisation des
conditions de travail et de
l'organisation de la
prévention - CT 1-2
39-43 quai André-Chevalier
75739 Paris 13^e arrondissement

Téléphone : 01 44 38 26 53
Télécoque : 01 44 38 27 67

Services d'innovations
du public :
3615 Emploi 13ème
01040 020 0
Internet : www.travail.gouv.fr

CIRCULAIRE N° 6 DRT du 18 avril 2002

prise pour l'application du décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail.

- MESDAMES ET MESSIEURS LES PREFETS DE REGION
- MADAME ET MESSIEURS LES DIRECTEURS REGIONAUX DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
- MESDAMES ET MESSIEURS LES PREFETS DE DEPARTEMENT
- MESDAMES ET MESSIEURS LES DIRECTEURS DEPARTEMENTAUX DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
- MESDAMES ET MESSIEURS LES INSPECTEURS ET CONTROLEURS DU TRAVAIL

L'évaluation *a priori* des risques constitue un des principaux leviers de progrès de la démarche de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise. Elle constitue un moyen essentiel de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, sous la forme d'un diagnostic en amont - systématique et exhaustif - des facteurs de risques auxquels ils peuvent être exposés.

L'apport des connaissances scientifiques et l'évolution des conditions de travail ont mis en évidence de nouveaux risques professionnels (amiante, risques à effet différé liés aux substances dangereuses, troubles-musculo-squelettiques, risques psychosociaux...), qui soulignent la nécessité de renforcer l'analyse préventive des risques.

Dans cette perspective, en reposant sur une approche globale et pluridisciplinaire - c'est-à-dire à la fois technique, médicale et organisationnelle - la démarche d'évaluation doit permettre de comprendre et de traiter l'ensemble des risques professionnels.

Introduite pour la première fois en droit français du travail, en 1991, l'évaluation des risques connaît une nouvelle avancée, avec la parution du décret du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Ainsi, les acteurs de la prévention disposent désormais d'une base tangible pour la définition de stratégies d'action dans chaque entreprise.

La présente circulaire vise à fournir à l'ensemble des services des éléments de droit et de méthode utiles pour promouvoir cet outil et en faciliter la compréhension par les acteurs externes. Ce dispositif crée, en effet, un instrument juridique contraignant dont la mise en œuvre demeure néanmoins souple, puisque les modalités techniques de l'évaluation des risques ne sont pas précisées par le décret. Elle s'appuie sur les enseignements tirés des expériences en entreprise impulsées par les services déconcentrés du ministère, depuis 1995, afin de permettre à l'inspection du travail de remplir ses missions d'information, de sensibilisation et de contrôle.

L'obligation de transcrire dans un document les résultats de l'évaluation des risques n'est pas qu'une obligation matérielle. Elle représente la première étape de la démarche générale de prévention qui incombe à l'employeur. Mais cette formalisation doit aussi contribuer au dialogue social au sein de l'entreprise, sur l'évaluation elle-même, et au delà sur la conception et la réalisation des mesures de prévention qui devront, en tant que de besoin, faire suite à l'évaluation des risques.

1. POINTS DE REPÈRE : la directive – cadre et sa transposition en droit français

1.1. La directive

La directive n°89/391/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 12 juin 1989, dite « directive – cadre », définit les principes fondamentaux de la protection des travailleurs. Elle a placé l'évaluation des risques professionnels au sommet de la hiérarchie des principes généraux de prévention, dès lors que les risques n'ont pas pu être évités à la source.

Alors que la plupart des dispositions de la directive – cadre préexistaient en droit français, la démarche d'évaluation *a priori* des risques, qui doit contribuer fortement à l'amélioration globale de la santé et de la sécurité et des conditions de travail, constitue la principale novation de ce texte communautaire, au regard de l'approche française classique.

L'évaluation en amont des risques vise à connaître, de manière exhaustive et précise, les risques à traiter auxquels les travailleurs peuvent être exposés. Elle s'attache à tenir compte de l'évolution des techniques, avec le souci d'assurer la mise en œuvre du principe fondamental d'une adaptation du travail à l'homme.

1.2. La loi du 31 décembre 1991

Dès 1991, la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991, a permis de transposer, pour l'essentiel, les dispositions que la directive cadre ajoutait au droit français. S'agissant de l'évaluation des risques, c'est l'article L. 230-2 du code du travail qui traduit le droit communautaire (article 6 de la directive – cadre), au regard de 3 exigences d'ordre général :

- obligation pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs (I de l'article L. 230-2) ;
- mise en œuvre des principes généraux de prévention des risques professionnels (II de l'article L. 230-2) ;
- obligation de procéder à l'évaluation des risques (III de l'article L. 230-2).

À ce titre, il convient de noter les arrêts de la Cour de cassation du 23 février 2002 relatif à l'amiante, qui imposent à l'employeur une obligation de résultat devant le conduire à une grande vigilance.

Ainsi, l'évaluation des risques constitue une obligation à la charge de l'employeur, s'inscrivant dans le cadre des principes généraux de prévention, afin d'engager des actions de prévention des risques professionnels.

Cette obligation générale a été déclinée par des prescriptions législatives et réglementaires spécifiques prises, depuis 1939, en matière d'évaluation des risques (voir annexe 1). Elles correspondent, soit à un type de danger, d'agents ou produits dangereux (amiante, bruit, risque biologique, chimique, cancérigène, ...), soit à un type d'activité (manutention des charges, bâtiment – travaux publics, coactivité...).

Le présent décret vient, quant à lui, concrétiser le dispositif général mis en place en 1991, en complétant la transposition de la directive-cadre sous un angle juridique. D'une part, conformément à l'article 9 paragraphe 1 alinéa a) de la directive sus visée, il répond à l'obligation pour l'employeur de conserver les résultats de l'évaluation des risques qu'il a effectuée, en liaison avec les acteurs internes et externes à l'entreprise. D'autre part, il définit les modalités de mise à disposition du document transcrivant les résultats de l'évaluation des risques, aux acteurs externes et internes à l'entreprise, parmi lesquels figurent les instances représentatives du personnel (article 10 paragraphe 3 alinéa a) de la directive).

2. ELEMENTS JURIDIQUES DU DECRET

Ce décret introduit deux dispositions réglementaires dans le code du travail. La première - article R. 230-1 - précise le contenu de l'obligation pour l'employeur de créer et conserver un document transcrivant les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé. À cette occasion, un chapitre préliminaire, intitulé « *Principes de prévention* », est inséré dans la partie réglementaire du titre III du livre II du code du travail.

La seconde disposition réglementaire est de grande portée puisqu'elle introduit un nouvel article R. 263-1-1, qui porte sur le dispositif de sanctions pénales prévu en cas de non-respect par l'employeur des différentes obligations, auquel celui-ci est dorénavant soumis en matière d'évaluation des risques.

2.1. Forme et contenu du « *document unique* » (article R. 230-1, premier alinéa)

Dans son premier alinéa, l'article R. 230-1 du code du travail définit les modalités de la transcription des résultats de l'évaluation des risques, tant sur sa forme que sur son contenu.

2.1.1. La forme du « *document unique* »

Les résultats de l'évaluation des risques devront être transcrits sur un document unique, cela dans le souci de répondre à trois exigences :

- de cohérence, en regroupant, sur un seul support, les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs ;

- de commodité, afin de réunir sur un même document les résultats des différentes analyses des risques réalisées sous la responsabilité de l'employeur, facilitant ainsi le suivi de la démarche de prévention des risques en entreprise ;

- de traçabilité, la notion de « *transcription* » signifiant qu'un report systématique des résultats de l'évaluation des risques doit être effectué, afin que l'ensemble des éléments analysés figure sur un support. Celui-ci pourra être écrit ou numérique, laissant à l'employeur le soin de choisir le moyen le plus pratique de matérialiser les résultats de l'évaluation des risques. Dans tous les cas, l'existence de ce support traduit un souci de transparence et de fiabilité, de nature à garantir l'authenticité de l'évaluation. Pour tout support comportant des informations normatives, l'employeur devra, conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, procéder à une déclaration auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

1.1.3. Le contenu du « document unique »

En application des dispositions législatives du code du travail (a) du III de l'article L. 230-2), l'employeur doit :

« *Evaluer 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* ».

Le premier alinéa de l'article R. 230-1 indique que cette opération consiste pour l'employeur à transcrire les résultats de l'évaluation des risques sur un document unique qui comporte un inventaire des risques dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. Il convient d'y apporter deux précisions.

① Premièrement, la notion d' « *inventaire* » conduit à définir l'évaluation des risques, en deux étapes :

1. Identifier les dangers : le danger est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des travailleurs ;
2. Analyser les risques : c'est le résultat de l'étude des conditions d'exposition des travailleurs à ces dangers.

Il convient de préciser que la combinaison de facteurs liés à l'organisation du travail dans l'entreprise est susceptible de porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs, bien qu'ils ne puissent être nécessairement identifiés comme étant des dangers. À titre d'exemple, l'association du rythme et de la durée du travail peut constituer un risque psychosocial - comme notamment le stress - pour le travailleur.

Ainsi, l'évaluation des risques se définit comme le fait d'appréhender les risques créés pour la santé et la sécurité des travailleurs, dans tous les aspects liés au travail.

Par conséquent, elle ne se réduit pas à un relevé brut de données mais constitue un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers ou à des facteurs des risques.

② Deuxièmement, la notion d'« *unité de travail* » doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail, présentant les mêmes caractéristiques. De même, d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, chantiers, transports, etc.).

Le travail d'évaluation mené par l'employeur est facilité, en ce que les regroupements opérés permettent de circonscrire son évaluation des risques professionnels. Néanmoins, ces regroupements ne doivent pas occulter les particularités de certaines expositions individuelles.

Ainsi, les documents établis par le médecin du travail – la fiche d'entreprise –, par le CHSCT – l'analyse des risques –, par les fabricants de produits – les fiches de données de sécurité –, par exemple, ne constituent pas en tant que tels l'évaluation des risques. Ils sont néanmoins des sources d'informations utiles à l'analyse des risques réalisée par l'employeur (voir annexe 2).

1.1. Mise à jour du document

Conformément à la nécessité d'inscrire l'évaluation des risques dans une démarche dynamique et donc, évolutive, le décret prévoit (article R. 230-1, second alinéa) trois modalités d'actualisation du document unique, prenant en compte les éventuelles modifications de la situation du travail dans l'entreprise.

- Le décret assure une garantie de suivi du document, dans la mesure où ce dernier doit faire l'objet d'une mise à jour au moins annuelle.

- Le document doit être actualisé lorsque toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail est prise, au sens du septième alinéa de l'article L. 236-2. Ce dernier prévoit la consultation préalable du CHSCT lorsqu'une telle décision est prise, désignant notamment « *toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail (et) toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail* ».

- Le décret prévoit la mise à jour du « *document unique* », « *lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie* ». Cette disposition, sur laquelle il convient d'insister, permet de tenir compte de l'apparition de risques dont l'existence peut, notamment, être établie par les connaissances scientifiques et techniques (ex. : troubles musculo-squelettiques, risques biologiques, risques chimiques, etc.), par la survenue d'accidents du travail, de maladies à caractère professionnel, ou par l'évolution des règles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (risques psychosociaux).

1.3. Accessibilité du document

Aux quatrième et cinquième alinéas de l'article R. 230-1, le décret indique que le document ainsi créé et mis à jour par l'employeur doit être tenu à la disposition d'une série d'acteurs qu'il convient de classer en deux catégories.

1.3.1. Les acteurs internes à l'entreprise

Conformément au quatrième alinéa de l'article R.230-1, le document unique relatif à l'évaluation des risques est mis à la disposition :

- des instances représentatives du personnel ;
- des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé (à défaut d'instances représentatives du personnel) ;
- du médecin du travail.

Cela signifie que l'employeur doit veiller à ce que ces personnes puissent accéder directement aux résultats de l'évaluation des risques, après les avoir, le cas échéant, informées des moyens de le faire. Ainsi, l'employeur pourra aussi bien assurer la consultation de ce document par voie numérique que sous la forme d'un support papier :

- Parmi ces acteurs, figurent, en premier lieu, les instances représentatives du personnel (CHSCT, ou instances qui en tiennent lieu, tels que les instances représentatives du personnel des établissements publics, et délégués du personnel). Le document unique constitue une des sources d'information permettant à ces instances d'exercer leurs prérogatives. Il est ainsi rappelé que le CHSCT – et les délégués du personnel – procèdent à l'analyse des risques professionnels, comme le prévoit l'article L. 236-2. Ainsi, la mise à disposition du document d'évaluation des risques s'inscrit bien dans l'exercice par les instances représentatives du personnel de leur droit d'obtenir de l'employeur les informations nécessaires pour l'exercice de leurs missions, en application de l'article L. 236-3, alinéa 1.

- Le décret prévoit aussi, en ce qui concerne les établissements dépourvus d'instances représentatives du personnel, de rendre le document unique accessible pour les « personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé ». En venant pallier l'absence de représentants du personnel, cette disposition participe tant d'une démarche d'information des travailleurs, que d'une volonté d'associer ces derniers à l'appréciation des résultats de l'évaluation des risques.

- Enfin, le médecin du travail est habilité à prendre connaissance des résultats de l'évaluation des risques pratiquée par l'employeur, puisqu'il participe à la démarche de prévention, dans l'exercice de ses missions et en qualité de conseiller des salariés et de l'employeur.

1.3.2. Les acteurs externes à l'entreprise

Le décret (article R. 230-1, cinquième alinéa) désigne l'inspection du travail, les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et les organismes mentionnés au 4° de l'article L. 231-2. Ces agents peuvent accéder au document unique, dès lors qu'ils en ont fait la demande auprès de l'employeur.

③ Les agents de l'inspection du travail

Ils exercent à leur droit de consultation, tel qu'il résulte respectivement des articles L. 611-9 et L. 611-12 du code du travail. En effet, il est prévu que les agents de l'inspection du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le code du travail. Cela correspond à la mission précisée à l'inspection du travail en matière d'évaluation des risques, par la circulaire n° 02 DRT du 23 février 2000 relative au programme d'actions coordonnées 2000 pour la prévention des risques professionnels. Cette mission couvre trois moments distincts :

- La sensibilisation en amont des acteurs internes à l'entreprise.

Il s'agit :

- de l'employeur, en tant que responsable de l'évaluation des risques ;
- des instances représentatives du personnel, qui analysent les risques et participent à la démarche de prévention ;
- des travailleurs qui apportent leurs connaissances de leur situation de travail ;
- du médecin du travail, conseiller de l'entreprise, sensibilisé notamment par l'action des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main d'œuvre.

Cette mission de sensibilisation peut suivre plusieurs modalités. Elle peut consister à rappeler à l'employeur les obligations qu'il doit respecter, conformément au présent décret, à savoir :

- transcrire les résultats de l'évaluation des risques dans un document unique ;
- mettre à jour cette évaluation ;
- tenir ce document à disposition des acteurs internes et externes à l'entreprise ;
- utiliser les résultats de l'évaluation des risques pour la mise en œuvre d'une démarche de prévention.

Cette démarche vise à présenter l'intérêt de l'évaluation des risques, par rapport à la démarche générale de prévention. Il s'agit de situer les enjeux d'une approche en amont des risques, dont l'efficacité dépend des actions de prévention que l'employeur mettra en œuvre, suite à son évaluation des risques.

Les points de repères méthodologiques exposés dans cette circulaire (voir point 3) peuvent aussi être rappelés, le cas échéant, en orientant l'employeur vers les organismes para-publics de prévention, voire les organismes techniques, les cabinets privés, susceptibles de fournir un appui à la réalisation de l'évaluation des risques.

Enfin, le Fonds d'amélioration des conditions de travail (FACT) peut être utilisé, dans le cadre d'appui aux projets des branches professionnelles ou des entreprises.

- L'accompagnement de la démarche de prévention.

Sans pour autant aller jusqu'à une association complète à cette démarche, l'inspection du travail peut tirer parti de sa présence en entreprise (prévue à l'article L. 236-7), notamment lors des réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, en apportant ses connaissances sur les modalités de la mise en œuvre du processus de prévention.

- Le contrôle de l'évaluation des risques.

Le décret fixe tout d'abord des obligations incombant à l'employeur qui sont susceptibles de faire l'objet de sanctions pénales (contraventions de cinquième classe). Les agents de l'inspection du travail peuvent dresser procès-verbal à l'encontre de l'employeur qui n'aura pas :

- transcrit les résultats de l'évaluation des risques sur un document unique ;
- mis à jour ces résultats, selon les modalités définies au second alinéa de l'article R. 230-1 (voir point 2.5.1).

En outre, ils peuvent relever, par procès-verbal, les autres cas d'infractions déjà prévus par le code du travail. Il s'agit, en premier lieu, de l'absence de mise à disposition du document unique aux instances représentatives du personnel et aux agents de l'inspection du travail (voir point 2.5.2). En second lieu, l'inspection du travail peut constater, par procès-verbal, la violation par l'employeur des prescriptions spécifiques en matière d'évaluation des risques (voir annexe 1).

L'agent de contrôle peut aussi adresser des observations, relatives à l'absence de mise à disposition du document unique, aux :

- personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, dans les établissements dépourvus d'instances représentatives du personnel ;
- médecin du travail ;
- organismes mentionnés au 4° de l'article L. 231-2.

Naturellement, les agents de l'inspection du travail peuvent toujours constater l'absence d'utilisation des résultats de l'évaluation des risques pour l'établissement des documents – bilan annuel de la santé et de la sécurité au travail et programme annuel de prévention – soumis par l'employeur aux instances représentatives du personnel.

③ Les agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale

Ils bénéficient aussi du droit d'accès au document unique, dans la mesure où ils jouent un rôle important en matière de prévention, en engageant des moyens, tant d'incitation en matière de prévention que d'injonction à l'égard des employeurs. En ce qui concerne leur mission d'incitation, les ingénieurs-conseils et contrôleurs de sécurité des caisses régionales d'assurances – maladie (CRAM) peuvent exploiter les résultats des études (article L. 422-2 du code de la sécurité sociale) et enquêtes (article L. 422-3 dudit code), pour sensibiliser les employeurs à l'évaluation des risques et à l'intégration de la prévention dans leur gestion et l'organisation des lieux de travail. En outre, les agents des CRAM peuvent par voie d'observations et, le cas échéant, d'injonctions, amener l'employeur à réaliser des mesures d'amélioration (article L. 422-4).

Ce droit d'accès au document unique s'applique aussi aux agents des caisses de mutualité sociale agricole (les médecins du travail et les conseillers de prévention), en ce qui concerne les établissements soumis au régime agricole de sécurité sociale. Cette disposition permettra aux agents de la mutualité sociale agricole de conforter leurs missions de conseil auprès des entreprises. Conformément au décret n°73-392 du 11 septembre 1973 relatif à l'organisation et au financement de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles des salariés agricoles, les caisses de mutualité sociale agricole peuvent inviter tout employeur à prendre toutes mesures justifiées de prévention.

③ L'OPPBT P

L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBT P) est le seul à entrer dans la catégorie des « organismes mentionnés au 4^e de l'article L. 231-2 ». Il exerce une mission de conseil dans les domaines de la sécurité, de la protection de la santé et de l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises du bâtiment et de travaux publics, conformément au décret n° 35-632 du 4 juillet 1935 modifié. Il poursuit 4 axes d'actions (diagnostic sécurité entreprise, information, formation et assistance technique), qui permettent aux délégués de l'OPPBT P de recueillir et diffuser les informations nécessaires à l'évaluation des risques et à l'élaboration des différents plans de prévention.

③ Les médecins inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre

Le document unique doit être aussi tenu à disposition des médecins inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre, en application de l'article L. 612-2 du code du travail. Celui-ci leur reconnaît en effet un droit de consultation identique à celui des agents de l'inspection du travail. Ce droit de consultation permet aux médecins inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre d'exercer leur action permanente, en vue de la protection de la santé des travailleurs sur leur lieu de travail.

3.4. Mise en œuvre d'actions de prévention

L'évaluation des risques ne constitue pas une fin en soi. Elle trouve sa raison d'être dans les actions de prévention qu'elle va susciter. Sa finalité n'est donc nullement de justifier l'existence d'un risque, quel qu'il soit, mais, bien au contraire, de mettre en œuvre des mesures effectives, visant à l'élimination des risques, conformément aux principes généraux de prévention.

Dans cet esprit, le décret prévoit d'utiliser la transcription des résultats de l'évaluation des risques pour l'établissement des documents qui doivent faire l'objet, par l'employeur et sous sa responsabilité, d'une consultation du CHSCT (article R. 230-1, troisième alinéa). Cela désigne deux types d'instruments :

- Le document unique doit d'abord contribuer à la présentation du *rapport* écrit traçant le bilan de la situation générale dans l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et concernant les actions prises en ce domaine durant l'année écoulée ;

- Mais le document unique doit davantage contribuer à l'élaboration du *programme annuel* de prévention des risques professionnels. Ce programme est essentiel dans la mise en œuvre des actions de prévention qui font suite à l'évaluation des risques. Conformément à l'article L. 236-4, alinéa 4, l'employeur doit fixer, dans le programme, la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir afin de satisfaire notamment aux prescriptions figurant dans les principes généraux de prévention. En application de l'article L. 236-4, le CHSCT est associé à la préparation du programme annuel de prévention par l'utilisation, d'une part, de l'analyse des risques à laquelle il a procédé et, d'autre part, par l'avis rendu à l'employeur sur le programme que ce dernier lui soumet.

Quant aux délégués du personnel, ils disposent des mêmes prérogatives que les CHSCT, en l'absence de ces derniers dans les établissements de plus de 50 salariés, conformément à la loi n°32-1097 du 23 décembre 1982 modifiée par la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991, au décret n°93-449 du 23 mars 1993 et à la circulaire n°93-15 du 25 mars 1993.

Par conséquent, l'employeur dispose de deux sources – l'une issue de sa propre évaluation des risques et l'autre résultant de l'analyse des risques effectuée par le CHSCT – lui permettant de concevoir des actions de prévention, dans le cadre du dialogue social entretenu avec les instances représentatives du personnel (voir *infra*, point 3.1.1.).

Dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, l'employeur doit tenir compte de son obligation, prévue à l'article L. 230-2.III a), de réaliser des actions de prévention, à la suite de l'évaluation des risques et en tant que de besoin.

3.5. Les sanctions pénales

3.5.1. Le dispositif fixé par le décret

Afin de renforcer l'effectivité de l'obligation pour l'employeur de transcrire les résultats de l'évaluation des risques, le décret prévoit un dispositif de sanctions pénales de nature contraventionnelle. Ce dispositif, inscrit à l'article R. 263-1-1 du code du travail, prévoit des peines de contravention de cinquième classe, conformément aux articles 131-12 et suivants du code pénal. Les peines peuvent être prononcées à l'encontre de l'employeur, selon deux motifs possibles.

Il s'agit, en premier lieu, de la violation par l'employeur de son obligation de transcrire et de mettre à jour les résultats de son évaluation des risques. Cela concerne, par conséquent, le non-respect par l'employeur des obligations liées à la forme du document – existence d'un document unique – et au fond – transcription des résultats de l'évaluation par un inventaire des risques dans chaque unité de travail de l'établissement (article R. 230-1, premier alinéa). En second lieu, s'agissant de la mise à jour des résultats de l'évaluation des risques, l'employeur devra aussi veiller au respect des modalités d'actualisation du document unique, mentionnées à l'article R. 230-1, second alinéa.

Il convient d'ajouter que le juge judiciaire a la possibilité de doubler la peine de contravention en cas de récidive intervenue dans le délai d'un an, à compter de l'expiration ou de la prescription de la précédente peine, ce, conformément à l'article 131-13 du code pénal.

Enfin, le décret indique que ces sanctions ne seront applicables que dans le délai d'un an, à l'issue de sa parution. Cette disposition octroie un délai suffisant permettant aux entreprises de concevoir et de mettre en place le dispositif d'évaluation des risques. De ce fait, le présent décret ayant été publié le 7 novembre 2001, l'article R. 263-1-1 du code du travail entrera en vigueur le 3 novembre 2002.

Dans chaque situation concrète, il convient de trouver un juste équilibre entre l'obligation qui pèse désormais sur l'entreprise et les délais indispensables qui lui seront nécessaires pour que l'évaluation des risques, ainsi matérialisée, s'inscrive dans une réelle dynamique de prévention. En effet, il ne serait nullement conforme à l'esprit même de cette importante réforme que les entreprises ne voient dans ce dispositif

qu'une obligation purement formelle qu'elles pourraient satisfaire en remplissant des grilles, voire des formulaires pré-établis, sans que cela soit mené dans le cadre d'une démarche effective de prévention propre à l'entreprise.

2.5.2. Les autres cas d'infractions déjà prévus par le code du travail

Le décret ne mentionne pas la violation de l'obligation de mise du document à disposition des instances représentatives du personnel et de l'inspection du travail. Ces deux infractions sont déjà prévues par le code du travail.

Une telle violation présente, en ce qui concerne les représentants du personnel, un caractère délictuel prévu par l'article L. 263-2-2 du code du travail, qui porte sur le délit d'entrave, en ce qui concerne les CHSCT (article L. 432-1 pour les délégués du personnel). Un tel manquement porte en effet atteinte au fonctionnement régulier des instances représentatives du personnel.

Conformément à l'article L. 236-3, il entre notamment dans les droits du CHSCT (article L. 236-1 pour les délégués du personnel) de recevoir de l'employeur les informations nécessaires à l'exercice de leurs missions. Parmi celles-ci, figure l'analyse des risques, énoncée plus haut (article L. 236-2). L'employeur peut ainsi se rendre coupable de délit d'entrave.

S'agissant de l'inspection du travail, l'article L. 611-9 fonde les conditions de l'infraction par l'employeur à l'encontre de son obligation de tenir le document d'évaluation des risques à sa disposition. L'article R. 631-1 indique, à cet égard, que toute infraction à cette obligation sera passible de l'amende prévue pour les contraventions de 3^e classe. Dans le cas où l'élément intentionnel est retenu, cette infraction constitue un délit d'obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail.

3. POINTS DE REPERES DE METHODE

① L'objectif est, ici, d'inscrire l'évaluation *a priori* des risques dans la démarche de prévention des risques professionnels.

Dans cette perspective, l'évaluation *a priori* des risques constitue un préalable à la définition des actions de prévention fondée sur la connaissance en amont des risques auxquels sont exposés les travailleurs. Elle vise à accroître la protection de la santé et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à améliorer les conditions de travail au sein de l'entreprise. De ce fait, la démarche de prévention contribue aussi à l'amélioration de la performance générale de l'entreprise, du double point de vue social et économique.

Cette approche de la prévention de la santé et de la sécurité au travail doit être menée en liaison avec les instances représentatives du personnel, de façon à favoriser le dialogue social, en constituant un facteur permanent de progrès au sein de l'entreprise.

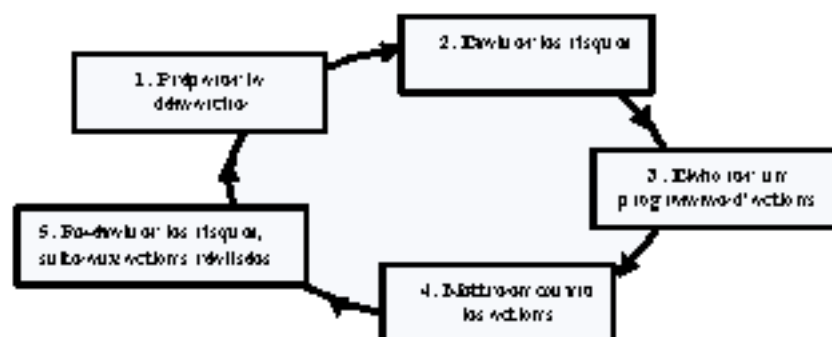
L'évaluation des risques introduit des principes méthodologiques qu'il convient de maîtriser afin de mieux appréhender les enjeux de la prévention de la santé et de la sécurité au travail.

③ La démarche de prévention est un processus dynamique

La démarche de prévention des risques professionnels s'inscrit dans un processus dynamique. Les entreprises ajustent sans cesse leurs outils de production, afin de faire face aux évolutions socio-économiques. La plupart du temps, ces mutations s'accompagnent de changements organisationnels et techniques qui ont un impact sur les conditions de travail.

En conséquence, la prévention des risques professionnels ne peut pas être envisagée de manière statique et définitive. Bien au contraire, elle doit être appréciée et construite dans le cadre d'un processus itératif tenant compte de l'évolution dans l'entreprise des facteurs humains, techniques et organisationnels. Il peut aussi bien s'agir de l'embauche de nouveaux salariés, de la modification des installations, de l'acquisition d'équipements ou de l'adoption de nouvelles méthodes de travail.

Ainsi, la démarche de prévention peut se dérouler en 5 grandes étapes, qui consistent successivement à :



3.1. La préparation de la démarche

Il est nécessaire que l'employeur prenne, au préalable, connaissance des principes généraux de prévention, auxquels il doit se conformer, avant d'engager la démarche de prévention. Il est également important de définir les objectifs, la méthode, le rôle des différents acteurs interne et externe à l'entreprise et les moyens de sa mise en œuvre.

a) Les enjeux des principes généraux de prévention.

Ainsi que l'indique le I de l'article L. 230-2, l'employeur « prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires ». À cette fin, l'employeur agit selon trois modalités d'action :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information ;
- des actions de formation.

Ainsi, il doit veiller à la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'évaluation des risques se place au centre du dispositif de prévention. D'une part, elle découle de l'obligation première, pour l'employeur, d'éviter les risques. Ainsi, le b) du II de

l'article L. 230-2 indique bien, à la suite de l'obligation d'éviter les risques, que l'employeur doit « évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ». Cela suppose donc qu'une analyse globale des risques doit être réalisée. D'autre part, cette évaluation doit conduire à la mise en œuvre d'actions de prévention. Le a) du III de l'article L. 230-2 prévoit, à cet égard, qu'« à la suite de cette évaluation et en tant que de besoin, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ».

b) L'intérêt d'une approche pluridisciplinaire

Dans la mesure où ces actions de prévention doivent être planifiées « 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 » (article L. 230-2, II, g)), la démarche de prévention se fonde sur des connaissances complémentaires d'ordre médical, technique et organisationnel, tant au stade de l'évaluation des risques que de celui de l'élaboration d'une stratégie de prévention.

c) L'association des acteurs internes à l'entreprise

Les acteurs internes à l'entreprise contribuent à la démarche de prévention. En s'appuyant sur ces apports internes, l'employeur peut assurer la qualité de l'évaluation des risques et développer une culture de la prévention dans son entreprise.

- Les instances représentatives du personnel (CHSCT et délégués du personnel) sont associées au processus de mise en œuvre de la démarche de prévention, tant au regard de l'évaluation des risques que de la préparation des actions de prévention. Il est rappelé que ces instances procèdent elles-mêmes à une analyse de risques qui contribue à la réalisation par l'employeur du programme annuel de prévention, pour lequel les représentants du personnel sont consultés (voir supra, point 2.3.1.).

- Le médecin du travail, en qualité de conseiller de l'entreprise (salariés et employeur), apporte sa compétence médicale (voir supra, point 2.3.1.). Il contribue plus particulièrement à la démarche de prévention, en exploitant les données recueillies pour l'établissement de la fiche d'entreprise ou lors de la surveillance médicale particulière des travailleurs (voir annexe 2).

- L'employeur peut aussi recourir aux compétences internes à l'entreprise, d'ordre technique et organisationnel, lesquelles peuvent se trouver dans les services de sécurité, des méthodes, des ressources humaines...

- Enfin, les travailleurs eux-mêmes apportent une contribution indispensable, sachant qu'ils disposent des connaissances et de l'expérience de leur propre situation de travail et des risques qu'elle engendre. Conformément à l'article L. 230-2, I, les travailleurs entrant dans le champ de l'évaluation des risques sont :

- tous les travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires ;
- les travailleurs de plusieurs entreprises présents dans un même lieu de travail ; cela désigne aussi bien l'intervention d'entreprises extérieures que les opérations de bâtiment et de génie civil réunissant sur un même chantier plusieurs entreprises (voir les modalités définies à l'annexe 1).

Ainsi, compte tenu de l'évolution croissante des activités de sous-traitance, - maintenance, installation d'équipements, maintenance..., les salariés des entreprises extérieures intervenant sur le site d'une entreprise utilisatrice sont également mis à contribution pour la réalisation de l'évaluation des risques.

De ce fait, l'association des acteurs internes à l'entreprise présente un intérêt double, tenant d'une part, à la mise en œuvre des compétences pouvant contribuer à la réalisation de l'évaluation des risques et, d'autre part, au dialogue social.

d) La définition des moyens de mise en œuvre de la démarche

Outre les ressources internes, l'employeur peut solliciter et mobiliser des ressources externes tout au long du processus de prévention, en tenant compte des moyens financiers dont il dispose.

Il peut faire appel à des organismes publics de prévention dotés des compétences techniques ou organisationnelles (Caisses régionales d'assurance maladies, Caisses de mutualité sociale agricole, Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau territorial).

Il peut également s'adresser à des experts techniques et des cabinets-conseil privés, susceptibles de fournir une assistance dans les domaines de la prévention.

3.2. L'évaluation des risques

Il convient d'apporter quelques précisions au contenu du document unique développé au point 2.1.2, au regard du domaine de l'évaluation des risques et de la nécessité d'analyser le travail réel.

a) Le domaine de l'évaluation des risques

L'évaluation des risques doit s'entendre de manière globale et exhaustive. Les textes relatifs à l'évaluation des risques viennent préciser le champ et les modalités de sa mise en œuvre.

- Ces dispositions relèvent de la loi qui précise que l'évaluation des risques doit aussi être réalisée lors du choix :

- des procédés de fabrication ;
- des équipements de travail ;
- des substances et préparations chimiques ;
- lors de l'aménagement des lieux de travail et de la définition des postes de travail (article L. 230-2, III, a)).

- En déterminant les modalités de la mise à jour du document unique, le présent décret précise, par renvoi au 7^e alinéa de l'article L. 236-2, que lors de toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail (et) toute modification des cadences et des normes de productivité (liées ou non à la rémunération du travail), une évaluation des risques doit être réalisée.

- Plusieurs prescriptions spécifiques déterminent les matières et conditions dans lesquelles une évaluation des risques doit être effectuée (voir annexe 1). Cette réglementation propre à certaines activités ou risques - notamment physiques, chimiques et biologiques - peut conduire à la réalisation de diagnostics fondés sur le respect d'indicateurs permettant d'estimer les conditions d'exposition.

b) L'analyse du travail réel

La pertinence de l'évaluation des risques repose en grande partie sur la prise en compte des situations concrètes de travail - dit « travail réel » - qui se différencie des procédures prescrites par l'entreprise. Ainsi, l'activité exercée par le travailleur, pour réaliser les objectifs qui lui sont assignés, génère des prises de risques pour gérer les aléas ou les dysfonctionnements, qui surviennent pendant le travail.

De ce fait, l'analyse des risques a pour objet d'étudier les contraintes subies par les travailleurs et les marges de manœuvre dont ceux-ci disposent, dans l'exercice de leur activité. L'association des travailleurs et l'apport de leur connaissance des risques ainsi que de leur expérience s'avèrent à cet égard indispensables.

Pour ces raisons, il est souhaitable que dans le document unique, ne figurent pas uniquement les résultats de l'évaluation des risques, mais aussi une indication des méthodes utilisées pour y parvenir. Cela doit permettre d'apprécier la portée de l'évaluation des risques, au regard des situations de travail.

3.3. L'élaboration du programme d'actions

L'articulation entre les résultats de l'évaluation des risques et l'élaboration du programme d'actions ne s'opère pas mécaniquement. La mise au point du programme d'actions consiste à rechercher des solutions et à effectuer des choix.

Les décisions devront être prises dans le respect des principes généraux de prévention figurant suivants (article L.230-2, II) :

- « combattre les risques à la source » ;
- « adapter le travail à l'homme en particulier lors de la conception des postes de travail, du choix des équipements de travail, des méthodes de travail et de production afin de limiter le travail monotone et cadencé au regard de leurs effets sur la santé » ;
- « tenir compte de l'état d'évolution de la technique » ;
- « remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux » ;
- « prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle » ;
- « donner les instructions appropriées aux travailleurs ».

Sachant que la planification de la prévention consiste à intégrer dans « un ensemble cohérent » des éléments d'ordre technique, organisationnel et humain, il s'agira de tenir compte de l'interaction de ces éléments, au regard des situations de travail.

C'est sur ces bases que le programme annuel de prévention des risques professionnels (cf. point 2.4) est établi, en associant les instances représentatives du personnel. Ce

programme constitue, pour les acteurs internes et externes à l'entreprise, un outil opérationnel de suivi des actions mises en œuvre.

3.4. La mise en œuvre des actions de prévention

Suite à l'adoption du programme annuel de prévention, il est très souvent fait appel à des études complémentaires nécessaires à son exécution. Dans ce sens, le programme annuel peut servir d'outil de suivi permettant aux instances représentatives du personnel d'accompagner la mise en œuvre des actions.

Ces actions, qui peuvent consister aussi bien à assurer des formations, à élaborer des consignes de travail ou encore à engager des travaux importants liés aux équipements de travail ou à l'aménagement des locaux, requièrent des exigences techniques qui leur sont propres.

3.5. La ré-évaluation des risques

Dans la mesure où ces actions peuvent conduire à des changements techniques et organisationnels dans les situations de travail susceptibles de générer de nouveaux risques, il convient, en premier lieu, d'effectuer une nouvelle évaluation des risques, selon les modalités fixées par le décret (voir point 2.2.).

À l'issue de ces actions, il s'agit d'enclencher de nouveau le processus de la démarche de prévention.

*
* *
*

Ce dispositif place l'évaluation des risques au cœur de la démarche de prévention des risques professionnels. Sa mise en application effective doit contribuer à accroître, à la fois, le niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et le développement des performances de l'entreprise. Dans cette perspective, elle s'inscrit bien dans la démarche visant à assurer des emplois de qualité soutenus par une dynamique de progrès de l'entreprise.

Vous voudrez bien me tenir informé des expériences menées, des questions soulevées et des éventuelles difficultés que vous rencontrerez dans la mise en œuvre de la présente circulaire. Ces contributions permettront d'enrichir les travaux du comité national – constitué de l'ensemble des représentants des organismes de prévention – qui a en charge l'élaboration d'un guide méthodologique destiné aux entreprises.

Le Directeur des Relations du Travail

Jean-Denis COMBEXELLE

<p>PRESCRIPTIONS SPECIFIQUES A LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR EN</p> <p>MATIERE D'EVALUATION DES RISQUES</p>	<p>Annexe I</p>
--	------------------------

1. Risques liés aux situations de co-activité

Il s'agit d'articuler le document unique avec les instruments prévus par :

- le décret n°93-133 du 30 février 1993 relatif aux prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise spécialisée ;
- le décret n°94-1139 du 16 décembre 1994 relatif aux dispositions particulières relatives à la coordination pour certaines opérations de bâtiment ou de génie civil.

a) Le cas d'une entreprise intervenante ou une entreprise utilisatrice (décret du 24 février 1993, art. R. 237-1 et suivants) :

• L'analyse commune des risques interférés

Lors d'une intervention, l'entreprise intervenante (EI) et l'entreprise utilisatrice (EU) doivent procéder à une analyse commune des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, les installations et matériels ;

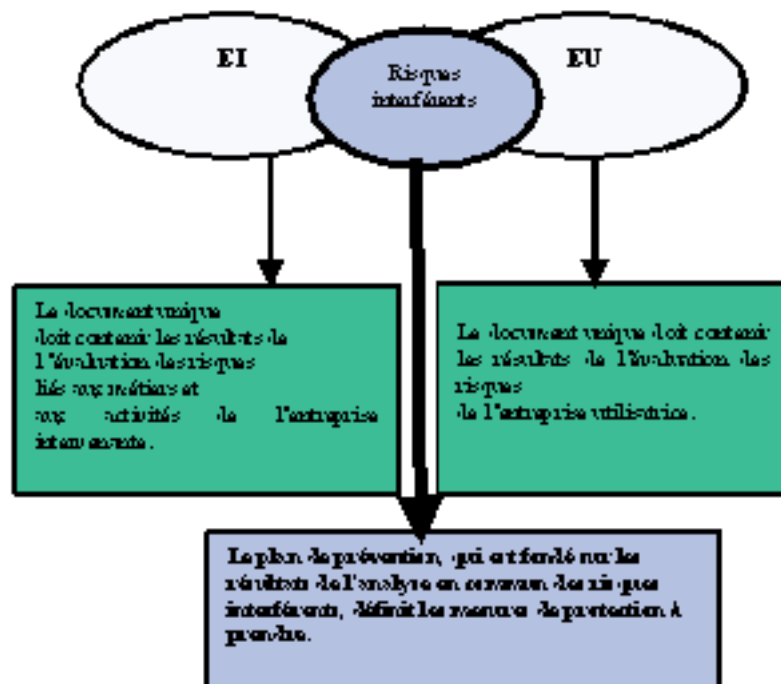
• Le plan de prévention

Les résultats de cette analyse des risques servant à la réalisation du plan de prévention, où figurent les mesures qui doivent être prises par chaque entreprise, en vue de prévenir ces risques ;

• Le retour d'expériences

Les enseignements tirés de ces analyses - retours d'expériences - peuvent servir, le cas échéant, enrichir le document unique de l'entreprise intervenante, voire de l'entreprise utilisatrice.

En ce qui concerne le secteur du bâtiment et les travaux publics, le document unique contient les résultats de l'évaluation des risques liés aux métiers (peintre, plombier, couvreur, guttier...) et aux activités de l'entreprise (quadrillages, infrastructures de bâtiments, ponts ou routes...).



b) Le cas d'une ou plusieurs entreprises intervenant sur un chantier - opérations de bâtiment ou de génie civil - (décret du 26 décembre 1994)

Dans le secteur du bâtiment et les travaux publics, le document unique contient les résultats de l'évaluation des risques liés aux métiers (peintre, maçon, couvreur, grutier...) et aux activités de l'entreprise (pavillons, infrastructures de bâtiments, ponts ou routes...).

▪ **Le plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé (PGC)**

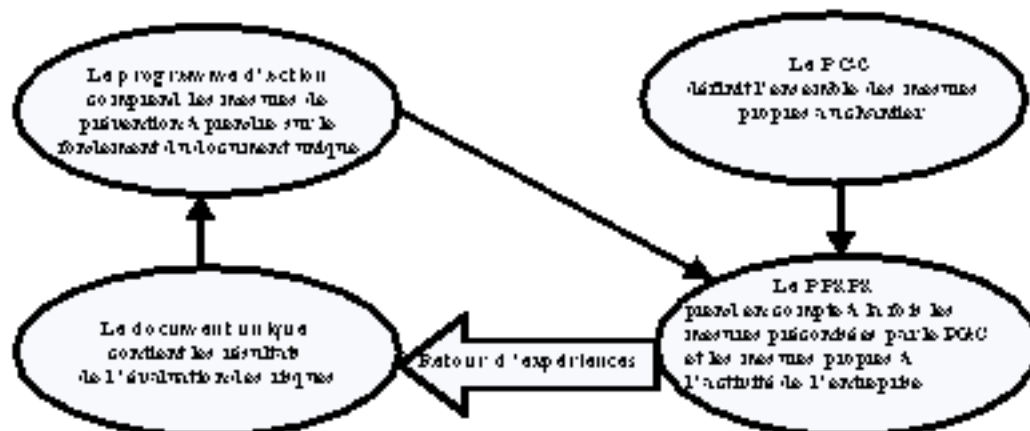
Le PGC définit l'ensemble des mesures propres à prévenir les risques découlant de l'interférence des activités des différents intervenants sur le chantier, ou de la succession de leurs activités... (art. R. 238-21).

▪ **Le plan de sécurité et de protection de la santé (PPSPS)**

Le PPSPS doit définir les mesures de prévention liées aux risques du chantier (arts. R. 238-31 III et R. 238-32). Les mesures de prévention à prendre sur le fondement du document unique (modes opératoires standards) contribuent à la réalisation du PPSPS.

▪ **Le retour d'expériences**

Les enseignements tirés de la mise en œuvre du PPSPS peuvent enrichir le document unique réalisé par chaque entreprise impliquée dans l'opération de bâtiment ou de génie civil; en outre, ces enseignements peuvent être pris en compte lors de la conception du PGC, à l'occasion de chantiers ultérieurs.



2. Risque physique

TYPE DE RISQUE OU D'ACTIVITE	PRESCRIPTIONS SPECIFIQUES	COMPLEMENT PAR RAPPORT AU DECRET EVALUATION DES RISQUES
Maintenance de charges	Article R. 231-68 : en application des principes généraux de prévention définis à l'article L. 230-2, l'employeur évalue, si possible préalablement, les risques que font encourir les opérations de maintenance pour la sécurité et la santé des travailleurs ; un arrêté du 29 janvier 1993 établit une liste non exhaustive des éléments de référence et des autres facteurs de risque à prendre en compte pour l'évaluation préalable des risques et l'organisation des postes de travail.	Les résultats de l'analyse de ces risques sont intégrés dans le document unique.
Bruit	Article R. 232-8-1 : l'employeur procède à une estimation et, si besoin est, à un mesurage du bruit subi pendant le travail.	En ce qui concerne le bruit, le travail d'identification et de mesurage réalisé par l'employeur constitue un élément de référence pour l'évaluation de ce risque, qui contribue à l'obligation générale d'évaluer les risques prévue par le décret du 5 novembre 2001.
Rayonnements ionisants	Décret n° 86-1103 du 2 octobre 1986 (protection des travailleurs contre les rayonnements ionisants), article 4 : afin que les matériels, procédés et l'organisation du travail soient conçus de telle sorte que les expositions professionnelles individuelles et collectives soient maintenues aussi bas que possible en dessous des limites prescrites par le décret, les postes de travail exposés font l'objet d'une analyse dont la périodicité est fonction du niveau d'exposition ; voir aussi les articles 24 (évaluation individuelle de l'exposition des travailleurs opérant en zone contrôlée), ainsi que les différents contrôles, prévus par le décret ; en outre, l'employeur établit une notice pour chaque poste de travail exposant les travailleurs à ce risque.	Les résultats de l'analyse de ces risques sont intégrés dans le document unique.
Ecrans de visualisation	Décret n° 91-451 du 14 mai 1991 (prévention des risques liés au travail sur des équipements comportant des écrans de visualisation), article 3 : l'employeur analyse les risques professionnels et les conditions de travail pour tous les postes comportant un écran de visualisation.	Les résultats de l'analyse de ces risques sont intégrés dans le document unique.

3. Risque chimique

TYPE DE RISQUE	PRESCRIPTIONS SPECIFIQUES	OBSERVATIONS AU REGARD DU DECRET EVALUATION DES RISQUES
Dispositions générales	Article R. 231-54-1 : l'employeur procède, conformément aux dispositions du III de l'article L. 230-2, à l'évaluation des risques encourus pour la santé et la sécurité des travailleurs, pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des substances ou à des préparations chimiques dangereuses. Cette évaluation porte sur les niveaux d'exposition collectifs et individuelles et indique les méthodes envisagées pour les réduire ; cette disposition prévoit en outre les conditions de renouvellement de l'évaluation ; l'article R. 231-54.1 prévoit qu'une notice informant le salarié des risques auxquels il est exposé sera établie pour chaque poste de travail soumis à ce risque.	Les résultats de l'analyse des risques chimiques sont intégrés dans le document unique.
Risque cancérogène	Article R. 231-56-1 : l'employeur est tenu, pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents cancérogènes, d'évaluer la nature, le degré et la durée de l'exposition des travailleurs, afin de pouvoir apprécier tout risque concernant leur sécurité ou leur santé.	idem
Amiante	Décret n° 96-98 du 7 février 1996 modifié (protection des travailleurs contre les risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante), article 2 : l'employeur évalue les risques, afin de déterminer, notamment, la nature, la durée et le niveau de l'exposition des travailleurs à l'inhalation de poussières provenant de l'amiante ou de matériaux contenant de l'amiante. Cette évaluation doit porter sur la nature des fibres en présence et sur les niveaux d'exposition collective et individuelle.	idem
Slime Fluorob Chlorure de vinyle monomère Benzène	Voir les différents textes fixant des seuils d'exposition.	Les mesures et contrôles ainsi effectués constituent des éléments de référence nécessaires à l'évaluation des risques.

4. Risque biologique

TYPE D'ACTIVITE	PRESCRIPTIONS SPECIFIQUES	OBSERVATIONS AU REGARD DU DECRET EVALUATION DES RISQUES
Risque biologique	<p>Article R. 231-62, 1. : afin de procéder à l'évaluation des risques, prévue conformément à l'article L. 230-2, l'employeur détermine la nature, la durée et les conditions d'exposition des travailleurs pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents biologiques; voir les points 2, 3, 4 de l'article R. 231-62 relatifs aux modalités de l'évaluation des risques, l'article R. 231-62-3 portant sur la consigne de sécurité établie à l'intention des travailleurs et l'article R. 231-63-1 sur les informations relatives à l'évaluation des risques tenues à disposition d'acteurs internes et externes à l'entreprise.</p>	<p>Les résultats de l'analyse des risques chimiques sont intégrés dans le document unique.</p>

DONNEES CONTRIBUANT A L'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS - liste indicative -	ANNEXE 1
--	-----------------

La réglementation du travail prévoit l'existence de plusieurs supports qui contiennent des données relatives à l'évaluation des risques et qui peuvent, de ce fait, contribuer à l'élaboration du document unique par l'employeur. Il s'agit de :

- **L'analyse des risques réalisée par les institutions représentatives du personnel (article L. 236-1) :** le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés. Cela résulte du second alinéa de l'article L. 236-2. Dans le même sens, les délégués du personnel, investis des missions des CHSCT, peuvent procéder également à l'analyse des risques, conformément aux alinéas deux et quatre de l'article L. 236-1 (voir point 2.4 de la circulaire sur le lien établi entre le document unique établi par l'employeur et l'analyse des risques effectuée par l'institution représentative du personnel).
- **La fiche d'entreprise établie par le médecin du travail (article R. 241-41) :** cela s'inscrit dans le cadre de sa mission de conseiller de l'employeur et des travailleurs, de leurs représentants et des services sociaux, notamment en matière de protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et contre les risques d'accidents du travail, ou d'utilisation des produits dangereux. Dans les entreprises de plus de 10 salariés, la fiche d'entreprise que le médecin du travail est chargé d'établir et de mettre à jour, au regard de l'article R. 241-41-3, peut contribuer à l'évaluation des risques pratiquée par l'employeur pour ce qui concerne sa dimension médicale. Comme le prévoit cette disposition, la fiche d'entreprise, qui doit être transmise à l'employeur, consigne notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques.
- **La surveillance médicale particulière assurée par le médecin du travail (article R. 241-50) :** le médecin du travail a aussi pour mission d'exercer une surveillance médicale particulière auprès des salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par arrêtés ministériels.
- **La déclaration à la caisse primaire d'assurance-maladie (article L. 461-4 du code de la sécurité sociale) :** elle doit être effectuée par l'employeur lorsque ce dernier utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles ;
- **La liste des postes de travail présentant des risques particuliers (article L. 231-3-1 du code du travail) :** elle concerne les risques portant sur la santé ou la sécurité des salariés sous contrat de travail à durée déterminée et des salariés sous contrat de travail temporaire qui doivent être relevés par l'employeur, après avis du médecin du travail et du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.
- **Les fiches de données de sécurité concernant les produits chimiques (article R. 231-53) :** elles doivent être communiquées à l'employeur par les fabricants, importateurs ou vendeurs de tels produits. Ces fiches sont ensuite transmises par l'employeur au médecin du travail.
- **L'évaluation des risques lors de la conception de machines neuves ou considérées comme neuves (article R. 233-84 (annexe I, 1.1.2, b)) :** le concepteur effectue une analyse des risques en vue de rechercher tous ceux qui sont susceptibles de concerner la machine ou le composant de sécurité. Lorsque des risques résiduels continuent à exister malgré toutes les dispositions intégrées à la machine elle-même ou lorsqu'il s'agit de risques potentiels non évidents, des avertissements doivent être prévus (annexe I, 1.7.2).

ANNEXE II
Modèle de fiche d'entreprise
établie par le médecin du travail

I - Renseignements d'ordre général

1. Date d'établissement ou de mise à jour de la fiche d'entreprise par le médecin du travail et nom du médecin du travail.
2. Identification de l'entreprise ou de l'établissement pour laquelle est établie la fiche : adresse, nature de l'activité, convention collective de référence, existence d'un CHSCT ou à défaut, de délégués du personnel.
3. Effectifs concernés par la fiche.

II - Appréciation des risques

II.1 - Facteurs de risque

Pour chacune des rubriques qui suivent, il s'agit de :

- Préciser la nature du risque et les effectifs potentiels exposés.
- Distinguer les salariés suivant la nature de leur contrat de travail : contrat de travail à durée indéterminée (CDI), contrat de travail à durée déterminée (CDD), contrat de travail temporaire (TT).
- Indiquer le cas échéant l'obligation de surveillance médicale spéciale qui découle de la nature du risque.

II.1.a - Risques physiques : facteurs d'ambiance thermique, sonore, lumineuse ; rayonnements ultraviolets, laser, infrarouges, ionisants ; poussières, fumées, aérosols ; vibrations ; autres tels que travaux hyperbares, travaux en salle blanche...

II.1.b - Risques chimiques : risques d'effets cancérogènes, mutagènes, tératogènes ; risques d'effets très toxiques, toxiques, corrosifs, irritants ; expositions multifactorielles.

II.1.c - Risques infectieux ou parasitaires : une attention particulière sera portée aux salariés en déplacement dans les zones géographiques à risque.

II.1.d - Risques et contraintes liés à des situations de travail : postures, manutention, charge mentale, travail sur écran, multiplicité des lieux de travail, déplacements, conditions climatiques, décalage horaire...

Risques d'accidents prépondérants : risques de chutes, machines dangereuses, risques liés à l'utilisation d'engins mobiles et d'appareils de levage, risques électriques, risques d'explosion ou d'incendie. Dans le cas où le médecin du travail serait dans l'impossibilité de déterminer avec précision l'effectif potentiellement exposé à ces risques, compte tenu de leur caractère très général, il lui suffirait d'indiquer si de tels risques existent ou non.

II.2 - Conditions générales de travail

II.2.a - Temps de travail : horaires, durée, amplitude, diurne ou nocturne, posté ou non, travail en alternance.

II.2.b - Installations générales : caractéristiques des locaux de travail, existence d'une salle de repos, d'un réfectoire, de distributeurs de boissons...

II.2.c - Hygiène générale, aération, ventilation, air conditionné, chauffage, vestiaires, douches, toilettes...

II.3 - Indicateurs de résultats (données connues au cours des 12 derniers mois)

II.3.a - Accidents de travail : nombre d'accidents avec arrêt, incapacités professionnelles permanentes liées à un accident de travail, nombre d'enquêtes sur les accidents de travail, taux de fréquence, taux de gravité.

II.3.b - Maladies professionnelles : nombre de déclarations, nombre de maladies professionnelles reconnues, tableaux concernés, incapacités professionnelles permanentes.

II.3.c - Maladies à caractère professionnel : nombre de déclarations, nature des maladies déclarées.

II.3.d - Autres pathologies remarquées.

III - Actions tendant à la réduction des risques

1. Résultats des mesurages et prélèvements disponibles.
2. Mesures de prévention technologique préconisées ou déjà mises en œuvre :
 - Nature et efficacité de la protection collective.
 - Nature et efficacité de la protection individuelle.
 - Fiche de données de sécurité.
 - Diffusion de consignes de sécurité.
 - Etablissement de mesures en cas d'urgence.
3. Actions spécifiques conduites par le médecin du travail :
 - Dispositions essentielles du plan d'activité qui doit être établi chaque année par le médecin du travail en fonction de l'état et des besoins de santé des salariés. Articles D.4624-33 à D.4624-36 du Code du travail.
 - Actions menées dans le cadre des articles R.4623-26 à R.4623-43 par les IPRP.
4. Mesures particulières prises dans le cadre d'un contrat de prévention passé en application d'une convention d'objectifs (article L.422-5 du Code de la sécurité sociale).
5. Mesures concernant la formation :
 - Formation à la sécurité : moyens, modalités.
 - Mesures concernant les soins et les premiers secours : personnel infirmier ; secourisme, nombre de personnes formées, nature de leur formation, actualisation de leur formation ; moyens de premiers soins, de petits soins, de premiers secours.

Imprimé par :
Impression durable
Parc d'Activités des Basses Noëls
125, avenue Louis Roche
92238 Gennevilliers Cedex
tél. : 01 73 03 90 90
www.impression-durable.fr

Mai 2010



Chorum est le nom d'une offre de prévoyance, santé, épargne, retraite et de services exclusivement dédiés aux entreprises et aux salariés de l'Economie Sociale et Solidaire, mise en œuvre par la Mutuelle **CHORUM**.

L'offre est co-assurée et mutualisée par **deux grands opérateurs d'assurance de personnes** à but non lucratif qui apportent aux acteurs de l'ESS leur expérience de la protection sociale complémentaire et une solvabilité financière renforcée :

l'UNPMF, Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française, et **Médéric Prévoyance** du groupe **Malakoff Médéric**.

Dans son mode de gouvernance mutualiste et paritaire, Chorum agit en collaboration forte avec les partenaires sociaux des différentes branches de l'Economie Sociale et Solidaire, et dans une relation de proximité avec ses adhérents. Cette proximité lui permet de bien identifier leurs besoins et leurs enjeux pour apporter des réponses adaptées et accompagner leurs dynamiques de développement.



Pour renforcer les synergies et appuyer son action, Chorum a créé CIDES, Chorum Initiatives pour le Développement de l'Economie Sociale, son pôle de recherche et d'action, afin de :

- + **Promouvoir** l'identité et les initiatives de l'ESS ;
- + **Soutenir** les structures de l'ESS dans leur développement par un appui à leurs projets ;
- + **Accompagner** les organismes de l'Economie Sociale et Solidaire dans leur entrepreneuriat et leur rôle d'employeur, en ressources humaines et prévention et santé au travail *pour le développement de l'emploi de qualité.*

<http://cides.chorum.fr>

Adresse :

Chorum
56 - 60 rue Nationale, 75013 Paris

Courriel :

contact.cides@chorum.fr



Rédaction :

Emmanuelle PARADIS, Chef de projet "Prévention des risques professionnels et santé au travail" pour CIDES

Josiane XAVIER, Attachée de direction chargée du "Droit et des affaires sociales" pour CIDES

Conception :

Cyrille LE FLOCH, Infographiste-Webmanager pour CIDES

Directrice de la publication :

Brigitte LESOT, Directrice générale de CHORUM

