



La prévention des risques professionnels.

Liés aux conditions générales de travail, les risques professionnels font peser sur les salariés la menace d'une altération de leur santé qui peut se traduire par une maladie ou un accident. Il appartient à l'employeur de supprimer ou de réduire ces risques afin d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé physique et mentale. Pour ce faire, il doit prendre les mesures appropriées et les mettre en œuvre conformément aux principes généraux de prévention énumérés par le Code du travail. Compte tenu de la nature de l'activité exercée, il doit ainsi évaluer les risques professionnels, consigner les résultats dans un document unique et mettre en œuvre des actions de prévention. Il est également tenu à une obligation générale d'information et de formation à la sécurité.

L'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral et les faits de harcèlement sexuel. Il doit, notamment, afficher le texte de l'article 222-33 du code pénal (définition et sanction pénale du harcèlement sexuel) dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, et le texte de l'article 222-33-2 du code pénal (définition et sanction pénale du harcèlement moral) dans les lieux de travail.

Mesures et principes généraux de prévention : de quoi s'agit-il ?

Les mesures de prévention

Elles impliquent :

- l'organisation d'actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, 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.
- La responsabilité pénale et/ou civile de l'employeur est engagée en cas de manquements à ses obligations en matière d'hygiène et de sécurité.
 - Dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une ou des installations particulières à haut risque industriel - entreprises classées « Seveso seuil haut » et celles de stockage souterrain de gaz naturel, hydrocarbures ou produits chimiques - la prévention des risques liés aux interventions d'entreprises sous-traitantes et les moyens du CHSCT sont renforcés.

Les principes généraux de prévention

Ils consistent à :

- éviter les risques ;
- évaluer 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 et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 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 ;
- prendre des mesures de protection collective et leur donner la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner des instructions appropriées aux salariés.

Ces principes consistent également à 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, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail.

D'une manière générale, l'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral et les faits de harcèlement sexuel. Sur cette question, on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire DGT n° 2012-14 du 12 novembre 2012.

Evaluer les risques : quelles obligations ?

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 l'entreprise. Il s'agit d'un travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à :

- des dangers (repérage d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail susceptible de causer un dommage pour la santé...) ;

- des facteurs de risques (conditions de travail, contraintes subies, marges de manœuvre dont disposent les salariés dans l'exercice de leur activité).

L'évaluation doit être opérée pour chaque unité de travail (poste de travail, ensemble de postes aux caractéristiques communes...) :

- régulièrement, au moins une fois par an ;
- lors du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances et préparations chimiques ;
- à l'occasion de l'aménagement des lieux de travail ou des installations et de la définition des postes de travail ;
- lors de toute transformation importante des postes, consécutive à la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail, au changement d'équipement, de cadences, de normes de productivité...

Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Ses résultats sont obligatoirement consignés dans un document unique et donnent lieu, si nécessaire, à la mise en œuvre d'actions de prévention.

Dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une ou des installations particulières à haut risque industriel et en cas de recours à la sous-traitance, le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure définissent conjointement les mesures de prévention telles qu'exposées ci-dessus.

Le document unique : quelles caractéristiques ?

Quels que soient la taille de l'entreprise et ses secteurs d'activité, l'employeur doit transcrire dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé dans le cadre de son obligation générale de prévention des risques professionnels.

Le document unique doit comporter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail. Pour ce faire, l'employeur peut s'appuyer sur différentes sources d'information disponibles dans l'entreprise : analyse des risques réalisée par le CHSCT, listes des postes de travail à risques particuliers, fiche d'entreprise établie par le médecin du travail... Le document unique doit faire l'objet d'une mise à jour régulière (au moins une fois par an) et lorsqu'une modification survient (transformation de l'outillage, révélation de risques non identifiés jusqu'alors, survenance d'un accident du travail...).

Dans les entreprises de moins de onze salariés, et dans des conditions qui seront fixées par décret après avis des organisations professionnelles concernées. La mise à jour du document unique pourra être moins fréquente, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé

et de la sécurité des travailleurs. Cette disposition est issue de la loi du 22 mars 2012 citée en référence.

Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition :

1. Des travailleurs ;
2. Des membres du CHS-CT ou des instances qui en tiennent lieu ;
3. Des délégués du personnel ;
4. Du médecin du travail ;
5. Des agents de l'inspection du travail ;
6. Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
7. Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail constitués dans les branches d'activités présentant des risques particuliers et mentionnés à l'article L. 4643-1 du code du travail ;
8. Des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-17 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-18 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

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. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement.

Aucune forme, rubrique... n'est imposée.

Néanmoins, le document unique doit répondre à trois exigences :

- la cohérence, qui doit découler du regroupement, sur un seul support, des données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés ;
- la lisibilité. En réunissant les résultats des différentes analyses des risques, le document unique doit faciliter le suivi de la démarche de prévention dans l'entreprise ;
- la traçabilité de l'évaluation des risques, garantie par un report systématique de ses résultats.

Enfin, le support est laissé au libre choix de l'employeur : le document unique peut être écrit ou numérique. Dans tous les cas, il doit être suffisamment transparent et fiable pour traduire l'authenticité de l'évaluation.

Le défaut d'élaboration du document unique et l'absence de mise à jour sont pénalement sanctionnés.

Quelles actions de prévention ?

Outre l'obligation de faire respecter les consignes de sécurité, l'employeur doit mettre en œuvre des actions de prévention appropriées, parmi lesquelles figurent l'information et la formation des salariés à la sécurité, imposée par le Code du travail. L'employeur a également l'obligation de présenter au CHSCT (ou à défaut, aux DP), au moins une fois par an, un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Dans le cadre de leurs missions définies à l'article L. 4622-2 du code du travail, les services de santé au travail (SST) conseillent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs. Ces missions sont assurées par l'équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail, dans les SST interentreprises (art. L. 4622-8), ou par le médecin du travail en coordination avec les autres acteurs de l'entreprise dans les SST autonomes (art. L. 4622-4).

Le programme annuel de prévention des risques professionnels

Le document unique doit notamment contribuer à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, lequel fixe la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir en matière de protection des salariés et d'amélioration des conditions de travail.

Ce programme, ainsi que 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, est présenté au moins une fois par an au CHSCT (ou aux DP, en cas d'absence de CHSCT dans un établissement d'au moins 50 salariés).

L'information des salariés

L'employeur informe les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun. Cette information est dispensée lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire.

Elle porte sur :

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

4. Le cas échéant, les dispositions contenues dans le règlement intérieur, relatives à la sécurité et aux conditions de travail ;
5. Les consignes de sécurité incendie et instructions mentionnées à l'article R. 4227-37 du code du travail ainsi que l'identité des personnes chargées de la mise en œuvre des mesures prévues à l'article R. 4227-38 du même code.

Le temps consacré à cette information est considéré comme temps de travail. L'information se déroule pendant l'horaire normal de travail.

Le médecin du travail est associé par l'employeur à la détermination du contenu de cette information et à l'élaboration des actions de formation à la sécurité mentionnée ci-dessous.

La formation à la sécurité

Tout salarié doit bénéficier, à l'initiative de l'employeur, d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, lors de son embauche et à chaque fois que nécessaire, par exemple, en cas de changement de poste de travail ou de technique ou encore, à la demande du médecin du travail, après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours. La même obligation de formation pèse sur l'employeur à l'égard des travailleurs liés par un contrat de travail temporaire à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention.

- 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 6313-1 du Code du travail ni demander une prise en charge à son organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).
- La formation dispensée tient compte de la formation, de la qualification, de l'expérience professionnelle et de la langue, parlée ou lue, du travailleur appelé à en bénéficier. Le temps consacré à la formation est considéré comme temps de travail. La formation se déroule pendant l'horaire normal de travail.

L'objet de la formation : instruire les salariés des précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'établissement. Le contenu de la formation dépend de la taille de l'établissement, de la nature de son activité, du caractère des risques qui y sont constatés et du type d'emplois occupés par les salariés concernés.

En outre, dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel et en cas de recours à la sous-traitance, le chef d'établissement doit mettre en place une formation spécifique au bénéfice des intervenants extérieurs. Cette formation doit être pratique et appropriée aux risques particuliers de leur intervention. Son financement incombe à l'entreprise utilisatrice.

L'établissement d'une fiche individuelle (« fiche de prévention des expositions »)

Dans un souci de prévention de la pénibilité, et de suivi des travailleurs concernés, l'employeur doit, pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels visés à l'article D. 4121-5 du code du travail et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, consigner dans une fiche dénommée fiche de prévention des expositions :

1. Les conditions habituelles d'exposition appréciées, notamment, à partir du document unique d'évaluation des risques ainsi que les événements particuliers survenus ayant eu pour effet d'augmenter l'exposition ;
2. La période au cours de laquelle cette exposition est survenue ;
3. Les mesures de prévention, organisationnelles, collectives ou individuelles, mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques durant cette période.

Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 du code du travail

Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complètera le dossier médical de chaque travailleur. Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document. Elle est mise à jour lors de toute modification des conditions d'exposition pouvant avoir un impact sur la santé du travailleur. Cette mise à jour prend en compte l'évolution des connaissances sur les produits et méthodes utilisés et conserve les mentions relatives aux conditions antérieures d'exposition. La fiche mise à jour est communiquée au service de santé au travail.

Une copie de cette fiche est remise au travailleur à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail d'au moins trente jours consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle et d'au moins trois mois dans les autres cas. Elle est par ailleurs tenue à tout moment à sa disposition. Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir cette copie.

Le modèle de cette fiche est fixé par l'arrêté du 30 janvier 2012

Le fait de ne pas remplir ou actualiser la fiche de prévention des expositions, dans les conditions prévues la réglementation, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction. La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Des mesures de coordination sont prévues avec la fiche d'exposition établie pour les travailleurs réalisant des activités de confinement et de retrait de l'amiante ou des activités et interventions



sur des matériaux ou appareils susceptibles de libérer des fibres d'amiante, ainsi qu'avec la fiche de sécurité établie pour les travailleurs réalisant des interventions ou des travaux en milieu hyperbare.

En quoi consiste l'aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail ?

Dans les conditions fixées par les articles L. 4644-1 et R. 4644-1 et suivants du code du travail, il appartient à l'employeur de désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Ce ou ces salariés bénéficient, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues aux articles L. 4614-14 à L. 4614-16 du code du travail

A défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, après avis du CHSCT ou, en son absence, des délégués du personnel, aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) appartenant au service de santé au travail inter-entreprises auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail. L'employeur peut aussi faire appel aux services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) dans le cadre des programmes de prévention mentionnés à l'article L. 422-5 du code de la sécurité sociale, à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) et à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et son réseau. Cet appel aux compétences est réalisé dans des conditions garantissant les règles d'indépendance des professions médicales et l'indépendance des personnes et organismes mentionnés ci-dessus.

Dernière mise à jour le 7 août 2014.

Source Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Document informel.