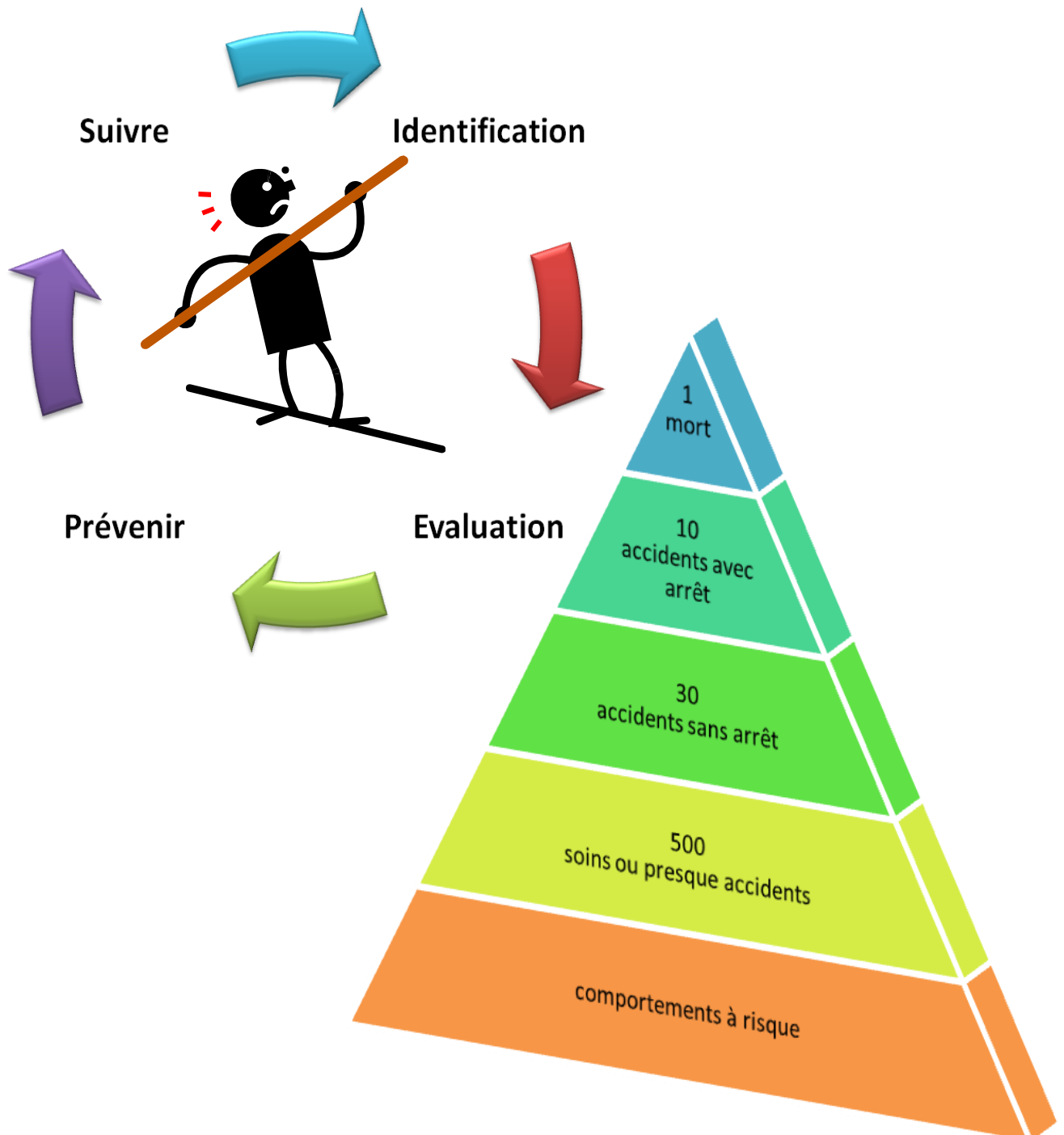


PRESTO 92 : La prévention des risques professionnels



Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

SOMMAIRE :

introduction	page 2
La définition	page 4
Les obligations de l'employeur en matière de santé, sécurité au travail et de prévention des risques professionnels page 4	
A Obligations Générales	
B Prévention Des Risques Professionnels	
FICHE 1 : Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	page 6
FICHE 2 : Etablissement d'une fiche individuelle (« fiche de prévention des expositions »)	page 20
FICHE 3 : Quelle est la liste des risques professionnels à lister pour remplir son DUERP ?	page 25
FICHE 4 : Les acteurs de la prévention des risques professionnels	page 27

INTRODUCTION

L'Organisation internationale du travail (OIT) a décidé, en 2013, de consacrer la Journée mondiale pour la santé et la sécurité au travail à la prévention des maladies professionnelles.

Dans son rapport publié à cette occasion, le **28 avril 2013**, elle rappelle que, chaque année, 2 millions de personnes décèdent d'une maladie imputable au travail. Les maladies professionnelles tuent ainsi six fois plus de personnes que les accidents du travail.

La DARES a publié, le 18 septembre 2013, une étude réalisée par les médecins du travail dans le cadre de l'enquête Sumer 2010. Ils constatent que plus de la moitié des salariés sont couverts par un CHSCT et un document unique d'évaluation des risques professionnels actualisé.

Cependant, conclut l'étude, le signalement d'un CHSCT ou d'un autre dispositif de prévention par le médecin du travail ne semble pas avoir d'effet significatif sur la santé des salariés.

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

☎ 01 40 52 85 80

☎ 01 40 52 85 79

@ : lafnas@fnasfo.fr

🌐 : www.fnasfo.fr

Dans la droite ligne de ces travaux, de nombreuses autres études ont vu le jour, notamment un rapport de l'IGAS de juin 2013 portant sur les interactions entre santé et travail.

Un Accord National Interprofessionnel, intitulé "*Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle*" a même été signé le 19 juin 2013. Ce texte ratifié pendant l'été par une partie des organisations syndicales représentatives (sauf Force Ouvrière) et par les représentants des entrepreneurs, est un accord sans impact direct pour les salariés, non normatif, une sorte de charte d'intentions.

Malgré cela, le constat est amer. La prévention n'est toujours pas une priorité, comme le démontre depuis plus de 30 ans, **Annie Thébaut-Mony**, sociologue et spécialiste dans les maladies professionnelles et la sécurité des salariés.

« Non seulement il n'y a aucune amélioration mais l'on voit s'installer chez les entreprises un discours fataliste fondé sur l'argument de la crise économique et consistant à dire : vu la situation catastrophique, nous avons d'autres priorités que d'améliorer les conditions de travail. Ce raisonnement prouve que la sécurité des salariés est perçue comme une dépense, non comme un investissement et que, dans un contexte tendu, elle devient une sorte de luxe que les entreprises estiment ne pas avoir les moyens de s'offrir.

Pour l'heure, en ce qui concerne la santé et la sécurité, le code du travail n'est pas appliqué. Il pose un certain nombre de principes qui ne sont pas respectés, à commencer par le principal : l'obligation faite aux employeurs de garantir la santé de leurs salariés. Cette obligation a pourtant été rappelée à l'occasion du drame de l'amiante en 2002, l'affaire ayant débouché sur une certaine prise de conscience en montrant qu'il existait un réel problème de prévention face à un risque qui, pourtant, était identifié depuis longtemps. En prenant la mesure de cette catastrophe sanitaire, la Cours de cassation a réactivé cette obligation des employeurs d'assurer la santé des salariés au quotidien ».

Si la sécurité est l'affaire de tous, elle est une **obligation** pour tous les employeurs sans exception et il est utile de le rappeler, justement dans une période de crise où elle pourrait paraître « un luxe ».

Ce document, que la Fédération Nationale de l'Action Sociale – Force Ouvrière met à la disposition de tous ses adhérents, vise à sensibiliser notre secteur que la prévention des risques est aujourd'hui un levier pour faire aboutir nos revendications concernant de meilleures conditions de travail.

Jacqueline BERRUT
Secrétaire Fédérale

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

La définition :

La prévention des risques professionnels, c'est l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail.

Elle vise à anticiper et à limiter les conséquences humaines, sociales et économiques des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Elle repose sur des principes, des méthodes et des outils. Elle se concrétise au quotidien par une implication de chacun, des pratiques de métier, la mise en œuvre de ces principes et le respect de valeurs essentielles : en d'autres termes, développer dans l'entreprise une **culture de prévention**.

Les obligations de l'employeur en matière de santé, sécurité au travail et de prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels est une prérogative de l'employeur. Ce dernier doit assurer la sécurité des salariés sous peine de voir ses responsabilités (civile, pénale et/ou pour faute inexcusable) engagées.

a) OBLIGATIONS GENERALES

« *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.* » **Article L.4121-1 du Code du Travail.**

C'est une **obligation de sécurité de résultat**, notamment en ce qui concerne les accidents du travail. Le manquement à cette obligation a un caractère inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié.

L'article L.4121-2 du Code du travail définit une hiérarchie des principes de prévention :

- 1. Eviter** les risques ;
- 2. Evaluer** les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3. Combattre** les risques à la source ;
- 4. Adapter** le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5. Tenir compte** de l'état d'évolution de la technique ;

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

☎ 01 40 52 85 80

☎ 01 40 52 85 79

@ : lafnas@fnasfo.fr

🌐 : www.fnasfo.fr

6. **Remplacer** ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. **Planifier** la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
8. **Prendre** des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. **Donner** les instructions appropriées aux travailleurs

b) PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'employeur doit rassembler dans un **document unique** les résultats de l'évaluation des risques professionnels, et tenir ce document à jour (**Articles R.4121-1 à R.4121-4 du Code du Travail**).

Quelques définitions sont nécessaires :

- **Le danger** : propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance ou d'une méthode de travail de causer un dommage pour la santé (exemple : une marche endommagée dans un escalier) ;
- **Le risque** : probabilité qu'un effet spécifique se produise sur une période donnée ou dans des circonstances déterminées (exemple : emprunter régulièrement l'escalier faiblement éclairé) ;
- **Le risque professionnel** : exposition à un danger ou une conséquence prévisible pour le salarié directement lié à son activité professionnelle ;
- **La prévention** : ensemble des mesures prises afin d'éviter la réalisation d'un risque, éviter que les conditions de travail nuisent à la santé et la sécurité des salariés ;
- **La protection** : mesures prises pour limiter les conséquences de la réalisation d'un risque ;
- **L'évaluation des risques professionnels** : identifier et hiérarchiser les risques auxquels est exposé le salarié, point de départ d'une démarche de prévention.

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

☎ 01 40 52 85 80

☎ 01 40 52 85 79

@ : lafnas@fnasfo.fr

🌐 : www.fnasfo.fr

FICHE 1 : Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

I. Le cadre juridique du DUERP

La directive européenne n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 a défini les principes fondamentaux de la protection des salariés. L'apport principal de ce texte réside dans la démarche d'évaluation a priori des risques professionnels, en faisant un des piliers des principes généraux de prévention.

Elle a été transposée en droit français par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 (article L.4121-1 et suivants du Code du travail) qui décline 3 exigences fondamentales :

1. l'obligation pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des salariés
2. la mise en œuvre des principes généraux de prévention des risques professionnels
3. l'obligation de procéder à l'évaluation des risques

Le décret 2001-1016 du 5 novembre 2001 (article R.4121-1 et suivants du Code du travail) impose l'obligation pour l'employeur de transcrire dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques.

L'article R.4121-1 du Code du travail est ainsi rédigé :

« L'employeur transcrit et met à jour dans un document les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L 4121-3 ».

Il s'agit d'assurer :

- **une certaine cohérence**, en regroupant dans un seul document l'ensemble des données résultant de l'évaluation des risques
- **la simplicité**, pour pouvoir opérer un suivi des actions résultant des différentes analyses des risques
- **la traçabilité**, afin de transcrire au fur et à mesure les résultats de l'évaluation des risques

La circulaire DRT n° 6 du 18/04/2002 précise les modalités d'application de l'ensemble de ces textes.

La loi de modernisation sociale de 2002 a introduit dans le Code du travail (article L.4121-1) la référence à la santé mentale des salariés.

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

☎ 01 40 52 85 80

☎ 01 40 52 85 79

@ : lafnas@fnasfo.fr

🌐 : www.fnasfo.fr

II. L'obligation de rédiger le DUERP

Toute entreprise, quel que soit son secteur d'activité, est soumise à l'obligation d'élaborer un document unique dès lors qu'elle emploie **au moins un salarié**.

Attention :

Le document unique doit être rédigé au niveau de l'établissement. Si plusieurs établissements coexistent au sein d'une même entreprise, plusieurs documents uniques devront donc être réalisés.

L'employeur, ou un délégué de pouvoirs, très souvent le DRH ou le responsable sécurité, **est seul responsable de l'élaboration du document unique (article R.4121-1 du Code du travail)**.

Que le document unique soit rédigé en interne ou avec l'appui d'un prestataire, l'employeur est responsable de son élaboration, de son contenu et de la bonne application des mesures de prévention des risques.

Il est judicieux de solliciter les services de prévention de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie et/ou de la médecine du travail pour rédiger le document unique, identifier les risques et prévoir les mesures de prévention.

III. La forme du DUERP

Le document unique est spécifique à chaque entreprise. Il n'existe donc volontairement aucun modèle type administratif. L'absence de modèle strict oblige à observer l'entreprise au plus près des réalités quotidiennes pour s'attacher au travail réel exécuté au-delà du travail prescrit dans des fiches de postes. Il s'agit d'identifier et de mesurer les écarts pour y remédier dès lors qu'il y a des facteurs de risque.

L'absence de formulaire n'a pas empêché les organisations syndicales patronales, les caisses de Sécurité Sociale et certains services de l'Administration d'établir des outils et des aides à la rédaction.

Le document unique peut être rédigé soit sur papier soit sous forme électronique. Dans ce dernier cas, s'il contient des informations nominatives, une déclaration à la CNIL s'impose.

IV. Le contenu du DUERP

L'article R. 4121-1 du Code du travail précise que « *l'employeur doit transcrire le résultat de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise* ».

a) La démarche d'évaluation

Préalable indispensable à la rédaction du document unique, la démarche d'évaluation comprend généralement 2 grandes étapes :

- **l'identification des risques, qui suppose 3 éléments** : un danger, c'est-à-dire, selon la définition de la circulaire précitée « *la propriété ou la capacité intrinsèque d'un équipement d'une substance, d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des travailleurs* », la cible de ce danger, à savoir les salariés concernés, **et le lien entre le danger et la cible**, c'est-à-dire les conditions d'exposition à ce danger.

Il existe trois approches permettant d'identifier les risques a priori. **La première**, de type normatif, est fondée sur les contrôles et les vérifications. **La deuxième**, de type ergonomique, repose sur l'analyse des postes, et **la troisième**, sur la modélisation et le calcul des probabilités. Cette dernière est utilisée principalement dans l'étude de sûreté des systèmes complexes comme le fonctionnement d'un ordinateur, d'une voiture,.....

Exemple : Pour chaque unité de travail, tous les risques professionnels et plus particulièrement les risques avérés, réguliers ou répétitifs, doivent être identifiés. Cet inventaire peut être effectué à l'aide des déclarations d'incidents ou d'accidents au travail et avec les travaux réalisés par le CHSCT (quand il y en a).

- **l'analyse des risques** : elle matérialise le résultat de l'étude des conditions d'exposition des salariés à ces dangers. Elle permet de classer les risques et de définir le type d'actions de prévention à mettre en place pour réduire la probabilité de réalisation des risques (accidents) et/ou atténuer les conséquences en cas de réalisation du risque.

b) A quel niveau doit se faire l'évaluation des risques ?

L'inventaire de **tous** les risques liés au travail doit être réalisé dans **chaque unité de travail**, notion entendue au sens large. En effet, le champ de l'unité de travail 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. Elle couvre des lieux de travail itinérants comme les chantiers, les lieux de manutention... et ne concerne donc pas seulement une activité fixe ou sédentaire.

c) Sur quels points doit porter l'évaluation des risques et comment recueillir les informations nécessaires ?

L'évaluation est prévue dans **l'article L.4121-3 du Code du travail** :

« *L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité 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 ».

Il ne s'agit pas de faire un état des données brutes mais de procéder à une **analyse précise et pragmatique** des modalités d'exposition des salariés à des dangers et à des facteurs de risques, sachant qu'une situation de travail peut ne pas constituer à elle seule un danger mais combinée à des facteurs d'organisation du travail peut porter atteinte à la santé et/ou à la sécurité des salariés.

Par exemple un rythme de travail conjugué à une durée du travail peut constituer un risque.

Ce qui va garantir la pertinence du document unique, ce sont les analyses résultant des observations faites sur le terrain à partir de la réalité des tâches, des process, des conditions d'exécution, en comparaison du « *travail prescrit* », tel qu'il peut résulter **des fiches de poste ou de fonction**.

Au delà des informations recueillies en interne suite à l'observation des postes et méthodes de travail, une analyse des risques la plus complète ne doit pas négliger les sources d'information suivantes :

- les notices d'utilisation et d'instruction des machines et produits,
- les fiches de données de sécurité pour les produits chimiques,
- les résultats de la surveillance médicale spéciale et les recommandations de la médecine du travail suite aux visites médicales,
- l'analyse des risques faites lors des réunions avec les représentants du personnel (CHSCT ou délégués du personnel),
- Le bilan des accidents du travail (fréquence et gravité),
- Le bilan des maladies professionnelles,
- L'absentéisme,
- Le taux de turn-over, de mobilité et de mutation ainsi que les demandes de mutations (ou permutations).

Il est recommandé par ailleurs d'intégrer dans le document unique les méthodes utilisées pour analyser les risques.

d) Comment hiérarchiser les risques ?

Pour réaliser une politique de prévention efficace, il est nécessaire de classer les risques afin de mettre en œuvre les mesures adéquates.

Le DUERP doit traduire la hiérarchie des risques.

Pour chaque risque, il faut établir la fréquence, la gravité, le nombre de salariés concernés afin d'envisager et de transcrire les actions adaptées, dégager des priorités et déployer un calendrier des actions. L'échelle de gravité est propre à chaque entreprise qui peut s'inspirer de plusieurs méthodes.

Sans qu'il s'agisse d'une liste exhaustive, les exemples de risques fréquemment rencontrés dans les entreprises sont les suivants :

- les risques liés aux bâtiments : incendie, aération, chauffage, électricité...

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

- les risques liés à l'activité professionnelle : chutes de plain-pied, travail isolé, risque routier, bruit, travail sur écran, produits chimiques, risques biologiques...

Nouveaux modes de relation de travail et/ou d'organisation voire de modes de management ? Les risques psychosociaux (RPS), en tant que risques liés à la santé mentale, ont fait leur entrée dans le document unique. Il est recommandé de les traiter de manière différenciée.

e) Comment élaborer le programme de prévention des risques professionnels ?

Le lien entre les résultats de l'évaluation des risques et la définition des actions de prévention n'est pas toujours aisé. Les principes généraux suivants (**article L.4121-1 du Code du travail**) peuvent orienter la décision :

- éliminer autant que possible tout facteur de risque et réduire les facteurs de dangerosité et de pénibilité du travail
- prendre des mesures de protection collective en fournissant les instructions et les dispositifs de protection appropriés
- surveiller les évolutions techniques
- rechercher des modes de travail évitant le plus possible les travaux trop répétitifs et cadencés produisant des effets plutôt néfastes sur la santé

Le résultat de l'évaluation des risques professionnels contenu dans le document unique doit notamment contribuer à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels, présenté au CHSCT en application de **l'article R.4121-3 du Code du travail**.

De manière synthétique, le DUERP doit contenir :

- ✓ **l'identification des risques**
- ✓ **les actions de prévention déjà mises en place**
- ✓ **les actions complémentaires à mettre en œuvre**
- ✓ **les dates de leur mise en œuvre**
- ✓ **les personnes désignées pour le suivi de cette mise en œuvre**
- ✓ **les moyens alloués**
- ✓ **le calendrier d'évaluation de ces actions en matière de réduction des risques**

V. L'accès au DUERP et sa lisibilité

L'article R.4121-4 du Code du travail, précise quelles sont les personnes, appartenant ou non à l'entreprise, qui peuvent avoir notamment accès au document unique.

Il s'agit :

- Des **salariés**,
- Des **membres du CHSCT** (Comité d'Hygiène et Sécurité des Conditions de Travail) ou **des instances qui en tiennent lieu**,
- Des **délégués du personnel**,
- Des **médecins du travail**,
- De **l'inspection du travail**,
- Des **agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale**.
- Des **agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail, constitués dans les branches d'activité présentant des risques particuliers**,
- Des **inspecteurs de la radioprotection**.

L'employeur doit donc veiller à ce que l'ensemble de ces personnes ait accès au document unique dans sa version papier ou électronique.

A noter :

Un avis indiquant les modalités d'accès au document unique doit être affiché et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis doit être affiché au même emplacement que ce dernier.

L'article R.4141-2 du Code du travail

« L'employeur informe les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun. Cette information ainsi que la formation à la sécurité sont dispensées lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire ».

Si le document unique est trop compliqué, il convient de le rendre lisible, pour chaque salarié, quel que soit son niveau d'instruction.

VI. Le suivi et l'actualisation du DUERP

Le DUERP est un document « *dynamique* » par nature évolutif et obéissant à un processus itératif. Il doit faire l'objet d'une **actualisation au moins une fois par an** et à l'occasion de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail ou de sécurité telles que des modifications significatives des postes de travail résultant de nouveaux matériels, de nouvelles modalités d'organisation du travail, de nouvelles normes de productivité.

Par ailleurs, afin de tenir compte des connaissances scientifiques et techniques, de l'apparition possible de nouveaux facteurs de risques, des accidents du travail, des maladies professionnelles, il est mis à jour dès lors qu'une information supplémentaire est recueillie concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail (nouvelles méthodes de travail, acquisition de nouveaux équipements...).

Le bilan, suite à des actions déjà réalisées, permet aussi de réactualiser le document unique.

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

A NOTER : la loi de simplification du droit du 22/03/2012 (JO du 23/03/2012) prévoit, pour les entreprises de moins de 11 salariés, la possibilité d'une mise à jour moins fréquente que la périodicité annuelle sous réserve que soit garanti « *un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des salariés* ». Un décret doit préciser les modalités de cette dérogation.

VII. Le contentieux du DUERP

a) Les pénalités en cas d'absence ou de non révision du DUERP

L'article R. 4741-1 du Code du travail punit d'une amende de la 5e classe (soit 1500 euros ou 3000 euros en cas de récidive) l'absence ou le défaut d'actualisation du document unique.

Absence du DUERP : ce que disent les juges.

Obligatoire depuis 2001 pour prévenir les risques professionnels, le DUERP fait pourtant défaut dans de nombreuses affaires d'accidents du travail.

Voici quatre cas de jugements.

I - La responsabilité des associations en matière de risques professionnels :

Cour d'appel de PARIS – 13 janvier 2011

Lorsqu'une association emploie un ou plusieurs salariés, elle doit établir un "*Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels*".

En cas de carence, les sanctions diffèrent selon que l'association dispose ou non de la personnalité morale.

Article 131-41 Code pénal (31/12/2005 – Perben)

« *Le taux maximum de l'amende applicable aux personnes morales est égal au quintuple de celui prévu pour les personnes physiques par le règlement qui réprime l'infraction.* »

Personne morale : 7 500 € - En cas de récidive = X 2

Partant de ce constat, l'association n'ayant pas procédé à son Evaluation des Risques Professionnels s'expose à voir reconnaître sa faute inexcusable comme démontré dans cette espèce ou la salariée d'une association a été victime d'un accident de travail en chutant dans un escalier extérieur de quelques marches d'une hauteur totale de 73 cm, mais non pourvu de rampe.

Confrontée à la demande par la victime de la reconnaissance de sa faute inexcusable, l'association argumente qu'elle ne peut avoir conscience du danger présenté par cet escalier dès lors que ni la médecine du travail, ni la commission départementale de sécurité n'ont révélé l'existence d'un risque quelconque.

Alors que l'établissement du Document Unique aurait permis d'identifier et d'évaluer ce danger :

La Cour :

« Considérant que l'accident est survenu alors que la salariée gravissait les marches d'un escalier extérieur dépourvu de rampe, contrairement aux dispositions de l'article R.4227-10 du code du travail.

Considérant que le fait que la médecine du travail ou la commission de sécurité n'aient fait aucune observation sur le danger présenté par le lieu de travail ne fait pas disparaître le manquement de l'employeur à prendre toutes les mesures de sécurité nécessaires.

Considérant enfin, que Mme XX fait également observer que l'employeur ne justifie pas avoir établi le Document Unique prescrit par l'article R.4121-1 du code du travail pour transcrire les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'association a commis une faute inexcusable à l'origine de l'accident dont a été victime Mme XX »

II - La responsabilité de l'utilisation des équipements individuels de sécurité :

Cour d'appel de POITIERS – 14 décembre 2010

L'article Article R.4321-4 du code du travail dispose que l'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés. Il veille à leur utilisation effective.

La Cour :

« Qu'il relève de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que les équipements individuels de sécurité soient utilisés par les salariés.

Constate que le Document Unique d'évaluation des risques n'avait pas été établi.

En l'espèce, le dirigeant de la SAS, Monsieur XX a été condamné pour blessures involontaires et infractions à la législation du travail par jugement définitif à deux mois de prison avec sursis et à une amende. Cette condamnation établit le manquement à l'obligation de sécurité et la conscience qu'en avait ou aurait dû en avoir l'employeur et que le Document Unique d'Evaluation des Risques n'avait pas été établi le jugement sera confirmé en ce qu'il a retenu la faute inexcusable de l'employeur. »

Dans l'incapacité de produire un Document Unique, l'employeur s'est trouvé totalement démuné.

III - Un Document Unique tardif :

Cour d'appel de RIOM – 15 juin 2010

Un salarié transportant une brebis qui se débattait sur un quad a été victime d'un accident du travail du fait de sa perte de contrôle du véhicule.

Ayant demandé la reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur, la Cour constate que le Document Unique a été élaboré postérieurement à l'accident sans toutefois qu'aucun risque particulier ne soit mentionné en ce qui concerne l'utilisation des quads.

La réalisation du Document Unique obligatoire depuis 2002 aurait permis d'identifier et d'évaluer ce risque.

« Enfin l'examen du Document Unique relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs fait apparaître que celui-ci n'a été élaboré par la société XXXX qu'en février 2003 c'est à dire postérieurement à l'accident ce manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ayant concouru à la réalisation de l'accident, sa faute inexcusable apparaît caractérisée... »

IV - Conséquence d'une condamnation pénale pour absence de Document Unique :

Cour d'appel de TOULOUSE – 03 mars 2010

Dans une entreprise de construction et de réparation de machines agricoles, alors que c'était son dernier jour de travail, un salarié a été gravement blessé alors qu'il usinait un tube sur un tour.

Son vêtement a été pris par le tube et son bras gauche s'est entortillé sur la partie non protégée du tube et l'employeur a été condamné pénalement.

L'établissement du Document Unique aurait permis d'identifier et d'évaluer ce risque sur cette machine, mais en l'espèce, aucun Document Unique n'a été établi.

«C'est par des motifs pertinents que la Cour adopte, que le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale a retenu la faute inexcusable de Mr XX.

En effet il suffit de rappeler que Mr XX a été condamné par le Tribunal correctionnel d'ALBI pour avoir omis d'établir le Document Unique d'Evaluation des risques ».

Cette décision qui a force de chose jugée s'impose à la juridiction civile.

b) Autres exemples d'appréciations du DUERP par les juges

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les employeurs doivent mettre spécialement à jour leur document unique du fait de l'introduction dans le Code du travail de **l'article R.138-32 du code de la sécurité sociale**, introduit par le décret du 7 juillet 2011 qui dispose :

« L'employeur détermine la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité définis en application de l'article L. 4121-3-1 du Code du travail. Il la consigne en annexe du document unique d'évaluation des risques ».

Extrait de **l'article L.4121-3-1** précité qui dispose :

« Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret (...) l'employeur consigne dans une fiche

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

(...) les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé. (...) Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques... ».

Le nouvel **article D.4121-6 du Code du travail** dispose que la fiche de pénibilité doit être rédigée à partir du document unique.

La fiche étant particulièrement ressemblante aux fiches d'unités de travail déjà présentes dans le document unique et qui recensent **tous** les risques de l'unité de travail visée, remplir cette fiche ne pose aucune difficulté majeure.

L'absence d'actualisation de ces fiches est sanctionnée par une amende maximum de 7500 €, sans compter la mise en cause possible de la responsabilité de l'employeur en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée, au moins chaque année (**article R.4121-2 du Code du travail**).

- **Cour d'Appel d'Orléans, juin 2012** : « *Attendu que la société X justifie qu'elle avait établi cinq mois avant l'accident, le document unique d'évaluation des risques réglementairement prescrit, que le jugement qui a dit que l'accident n'était pas dû à la faute inexcusable de l'employeur sera donc confirmé* ».

L'employeur établit et met à jour un document relatif à la protection contre les explosions, intégré au document unique d'évaluation des risques (**article R.4227-52 du Code du travail**).

- **Cour de Cassation, chambre criminelle, 25 octobre 2011** : après avoir relevé qu'il appartenait au chef d'établissement de transcrire dans un document unique l'évaluation des risques dans chaque unité de travail et de le mettre à jour, qu'un tel document existait en l'espèce, mais qu'il ne faisait pas état des risques d'explosion, ignorés de la direction de la société et qu'il avait été signé par le seul comptable de l'établissement (et non par une personne compétente en la matière), que les juges ajoutent que ce document n'avait pas été établi sérieusement ni porté à la connaissance des employés (...), que le fait pour la société X de ne pas connaître réellement les risques liés à son activité constitue une imprudence, de même que le défaut d'information du personnel, qui ont contribué de façon certaine à l'accident.

Il faut donc procéder à une analyse des risques d'explosion et en mentionner le résultat dans le document unique, même en l'absence de risques.

« Les résultats de l'évaluation des risques chimiques sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques » (**article R.4412-10 du Code du travail**).

Il convient préalablement de pouvoir se réserver la preuve que les fiches de données de sécurité ont été visées par le médecin du travail, conformément aux dispositions de **l'article R.4624-4 Code du travail**.

« L'employeur transmet notamment au médecin du travail les fiches de données de sécurité fournies par le fournisseur de ces produits ».

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

- **Cour d'Appel de Rennes, mai 2012** : « *Le document unique pour l'évaluation des risques au poste de travail et le rapport de la médecine du travail du 2 juillet 2007 mettent en évidence que l'employeur ayant conscience des risques liés à l'exposition aux produits, des dispositions étaient préconisées et efficacement mises en œuvre pour la protection des agents de production* ».

VIII. 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 L.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.

a). Désignation d'un salarié « préventeur ».

Depuis le 1^{er} juin 2012, le nouvel article **L.4644-1 du Code du travail** dispose que les employeurs doivent désigner un ou plusieurs salariés compétent(s) pour s'occuper des activités de prévention des risques professionnels et à défaut, de faire appel à des compétences extérieures.

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

☎ 01 40 52 85 80

☎ 01 40 52 85 79

@ : lafnas@fnasfo.fr

🌐 : www.fnasfo.fr

Les entreprises doivent désigner un « Monsieur sécurité »

Cela résulte de la réforme de la médecine du travail : depuis le 1er juillet 2012, toute entreprise doit avoir désigné en son sein au moins un salarié pour "s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels". Rappel des obligations.

En quoi consiste cette nouvelle obligation à compter du 1er juillet ?

L'entreprise doit désigner "un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise" (articles L.4644-1 et R.4644-1 du Code du travail). Cette nouvelle obligation résulte de l'article 1 de la loi du 20 juillet 2011 et de son décret d'application du 30 janvier 2012.

Toutes les entreprises sont-elles visées ?

Oui. Les textes n'opèrent aucune distinction en fonction de la taille ou du secteur d'activité.

Les entreprises qui disposent d'un service de prévention ou qui avait déjà désigné un préventeur ou un animateur sécurité sont, à notre avis, déjà en conformité par rapport à cette nouvelle obligation. Tout au plus doivent-elles formaliser cette désignation.

Quelle compétence doit avoir la personne désignée ?

Le texte est muet sur ce point. Peu importe son statut (ouvrier, Etam, cadre) ou son positionnement hiérarchique.

La loi exige une "personne compétente pour s'occuper des activités" de protection.

A priori, son rôle sera de veiller à la mise en œuvre des décisions prises par l'employeur ou son délégataire de pouvoir en matière d'hygiène et de sécurité.

Cette personne doit a minima connaître les métiers ou les process de l'entreprise et les consignes de sécurité qui y sont attachées.

Elle devra avoir le temps nécessaire et les moyens requis pour exercer sa mission (article R.4644-1).

Doit-elle être titulaire d'une délégation de pouvoir ?

Non, pas forcément.

Doit-elle être formée ?

Oui.

Cette formation est obligatoire si la personne désignée la demande. Dans ce cas, elle doit bénéficier d'une formation analogue à celle dont bénéficient les membres du CHSCT.

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

Est-elle protégée ?

Non, elle ne bénéficie pas d'une protection comme les salariés protégés. Mais le texte indique clairement qu'elle ne doit subir aucune discrimination en raison de son activité de prévention.

La désignation obéit-elle à un formalisme particulier ?

L'avis préalable du CHSCT (ou des délégués du personnel) est nécessaire.

Et si l'entreprise ne dispose pas des compétences en interne ?

La loi et le décret lui offrent dans ce cas plusieurs alternatives. Elle peut faire appel, après avis du CHSCT :

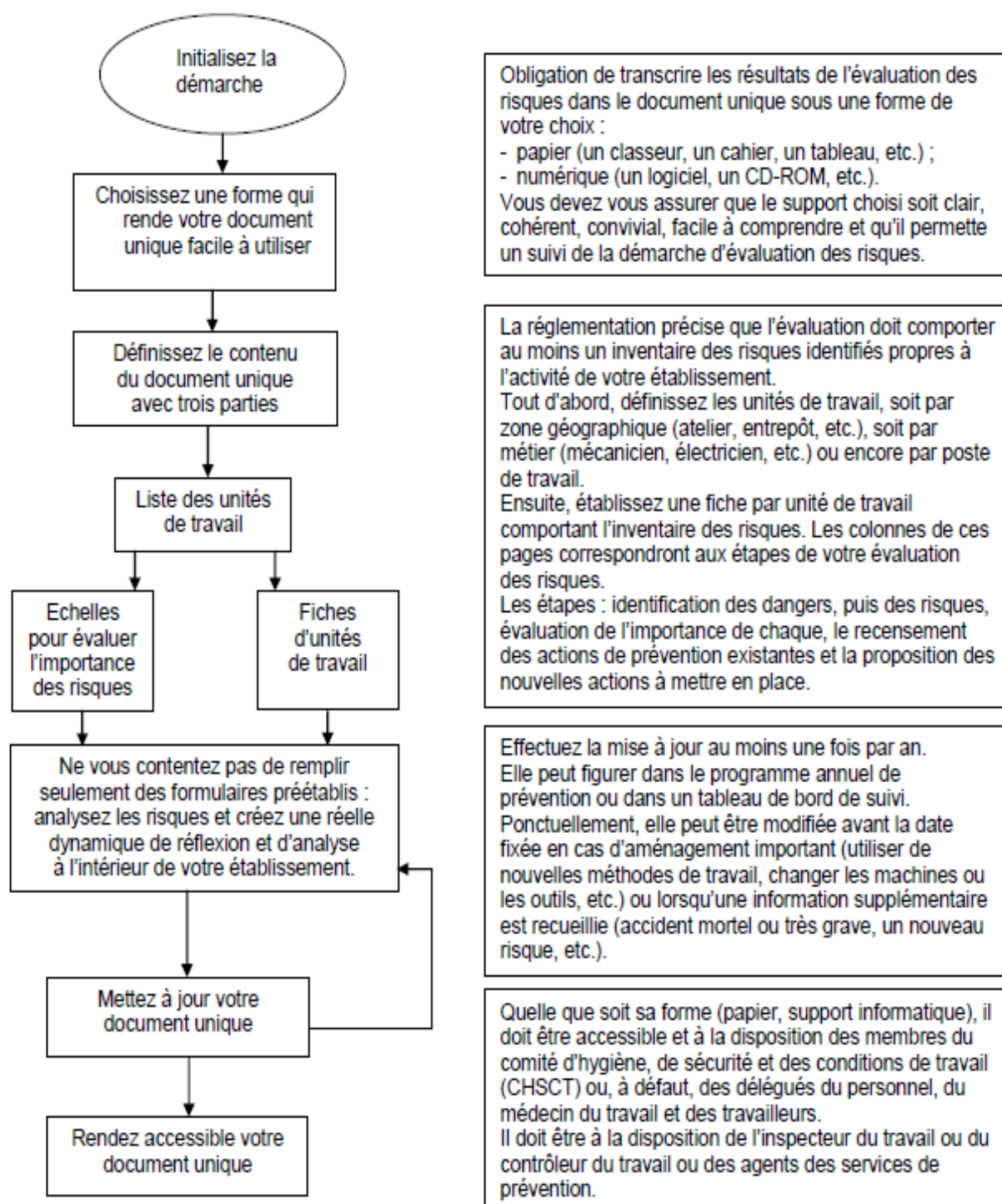
- ✓ à des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) appartenant au service de santé interentreprises dont elle dépend ou à un IPRP dûment enregistré ; l'entreprise doit signer une convention avec l'IPRP délimitant les missions qui lui sont confiées et les moyens mis à sa disposition (article R.4644-2) ; l'IPRP ne peut pas accomplir d'actes relevant de la compétence du médecin du travail ;
- ✓ aux réseaux des Carsat (assurance maladie) ;
- ✓ aux agences régionales de l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) ;
- ✓ à l'OPPBTP (Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics) s'il s'agit d'une entreprise de la construction.

Lorsque l'employeur fait appel à ces organismes extérieurs, il doit en informer son service de santé au travail.

Cette obligation de désignation d'un « Monsieur sécurité » est-elle assortie d'une sanction particulière ?

Non, aucune.

Formaliser le document unique : schéma récapitulatif



Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

FICHE 2 : Etablissement d'une fiche individuelle (« fiche de prévention des expositions »)

Tous les employeurs doivent désormais remplir des fiches individuelles de prévention des expositions à la pénibilité, qui doivent être versées au dossier médical des salariés exposés à certains facteurs de risques.

Cette obligation, posée par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites [1], vient d'être précisée par décret [2]. Elle est applicable aux expositions intervenues depuis le 1er janvier 2012. Présentation du dispositif.

a) Entreprises concernées

Indépendamment des accords ou des plans de prévention qui s'imposent aux entreprises d'au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, qui emploient au moins 50 % de salariés exposés aux facteurs de pénibilité [art. L.138-29 et s. du code de la sécurité sociale], l'employeur doit dorénavant consigner sur une fiche nominative les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période durant laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mise en œuvre pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période [art. L.4121-3-1 et D.4121-6 du code du travail].

Toutes les entreprises sont concernées par l'obligation de rédiger de telles fiches d'exposition dès l'instant où elles emploient des salariés exposés à ces facteurs de risques. Peu importe :

- que l'entreprise ne soit pas tenue de négocier un accord ou un plan d'action pénibilité ;
- qu'elle emploie plus ou moins de 50 salariés ;
- que plus ou moins de 50 % de ses salariés soient ou non exposés.

C'est à l'employeur qu'il revient de rédiger ces fiches, individuelles pour chaque salarié.

b) Etablissement de la fiche de prévention des expositions

Contenu

Pour chacun des salariés exposés à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels concernés, les entreprises doivent rédiger une fiche individuelle de prévention des expositions. Celle-ci est donc nominative.

Elle doit contenir [art. D.4121-6 du code du travail] :

- les conditions habituelles d'exposition appréciées, notamment, à partir du document unique ainsi que les événements particuliers survenus ayant eu pour effet d'augmenter l'exposition ;
- la période d'exposition ;
- les mesures de prévention organisationnelles, collectives ou individuelles mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques durant cette période.

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

Cette fiche doit être actualisée lors de toute modification des conditions d'exposition pouvant avoir un impact sur la santé du salarié [**art. D.4121-7 du code du travail**].

Le dispositif de prévention de la pénibilité repose donc sur une démarche en deux étapes. La première consiste à évaluer dans chaque établissement de travail, le nombre de salariés réellement exposés. Pour les entreprises de plus de 50 salariés, cette première étape peut se doubler d'une deuxième phase consistant dans l'élaboration d'un plan de prévention concerté ou négocié [art. L. 138-29 et s. du code de la sécurité sociale] ;.

Diagnostic de la situation dans l'entreprise

Il revient à l'employeur de déterminer la proportion de salariés exposés à la pénibilité dans son entreprise. **Cette obligation rejoint l'obligation générale d'évaluation des risques professionnels qui pèse sur chaque employeur.**

Le dispositif prévoit, d'ailleurs, que l'employeur doit consigner, en annexe du document unique d'évaluation des risques, cette proportion et l'actualiser dans le cadre de la mise à jour du document unique. **Cette fiche vient donc en complément du document unique que chaque entreprise doit remplir. Elle constitue une sorte d'extrait individualisé du document unique.**

La singularité de cette nouvelle obligation d'évaluation et de prévention est qu'elle impose à l'employeur de travailler en relation étroite avec le médecin du travail et les représentants du personnel lorsqu'ils existent. En effet, déterminer les critères qui permettront de recenser les postes dits pénibles dans l'entreprise est complexe.

Prenons l'exemple des postures pénibles, qui sont reconnues comme facteur de risque, l'employeur ne peut pas décider unilatéralement à partir de quand des postures sont pénibles ou ne le sont pas. Dès lors, même si la loi ne prévoit rien (comme pour le document unique), il semble opportun, voire nécessaire, d'associer à cette démarche le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel. Le rôle du médecin du travail est également primordial.

Une fois que le diagnostic concerté est posé sur la pénibilité, l'employeur doit ensuite établir une fiche de suivi personnalisé des salariés exposés au(x) risque(s) en question, même si cette exposition n'est qu'occasionnelle.

Facteurs de risques pris en compte

Selon la loi, la pénibilité se caractérise par le fait d'être ou d'avoir été exposé au cours de sa carrière à des risques professionnels 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 la santé du travailleur* » [**art. L.4121-3 du code du travail**].

Ces facteurs de risques sont les suivants [**art. D.4121-5 du code du travail créé par D. n° 2011-354, 30 mars 2011, JO 31 mars**].

→ **Les contraintes physiques marquées.** Sont visées :

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

☎ 01 40 52 85 80

☎ 01 40 52 85 79

@ : lafnas@fnasfo.fr

🌐 : www.fnasfo.fr

- les manutentions manuelles de charges [**art. R. 4541-2 du code du travail**] ;
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations. Sur ce risque, aucun texte ne précise ce qu'il convient d'entendre. Il est possible de se référer aux travaux visés dans le tableau n° 57 des maladies professionnelles annexé au Code de la sécurité sociale : « *affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail* » ;
- les vibrations mécaniques [**art. R. 4441-1 du code du travail**] ;

→ **L'environnement physique agressif.** Sont visés :

- les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées [**art. R.4412-3, R.4412-60 et R.4411-6 du code du travail**] ;
- les activités exercées en milieu hyperbare [**art. R. 4461-1 du code du travail**] ;
- les températures extrêmes [**art. R.4213-7, R.4223-13, R.4225-1 et D.4153-19 du code du travail**] ;
- le bruit [**art. R.4431-1 du code du travail**]. Attention, ce texte ne précise pas des niveaux d'exposition sonore, mais des indices ou critères de mesures d'exposition sonore. Les valeurs d'exposition sont précisées aux articles **R.4431-2 et suivants du Code du travail**.

→ **Certains rythmes de travail.** Sont visés :

- le travail de nuit [**art. L.3122-29, L.3122-31 et R.3122-8 du code du travail**] ;
- le travail en équipes successives alternantes. Est ici visée l'organisation du travail dans laquelle plusieurs équipes se succèdent sur un même poste de travail sans que leurs horaires se chevauchent ;
- le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Il faut noter que cette définition des facteurs de pénibilité ne renvoie pas à des seuils d'exposition en termes de fréquence, de durée ou d'intensité. C'est potentiellement toute exposition aux facteurs ici définis qui est visée, quand bien même cette exposition respecte, le cas échéant, les normes fixées par les textes.

Les fiches sont donc obligatoires dès l'instant où les salariés sont exposés à l'un des facteurs de risques listés ci-dessus et que ces risques sont susceptibles de laisser des « traces durables identifiables et irréversibles sur la santé » [art. L.4121-3-1 du code du travail].

En résumé. L'employeur doit :

- recenser les postes exposés à des facteurs de pénibilité afin de mettre en place la fiche pénibilité ;
- annexer au document unique la proportion de salariés exposés avec les fiches d'exposition aux risques ;
- définir des mesures de prévention des situations de pénibilité.

c) Destinataire des fiches

Communication au service de santé au travail

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

Le service de santé au travail reçoit la fiche et la transmet à son tour au médecin du travail, qui l'insère dans le dossier médical du salarié.

La fiche doit également être communiquée au service de santé au travail à chaque mise à jour [art. D.4121-7 du code du travail].

Accès du salarié à sa fiche

Une copie de la fiche doit être remise au salarié en cas de [art. L.4121-3-1 du code du travail] :

- départ de l'établissement ;
- arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle et d'au moins trois mois dans les autres cas [art. D.4121-8 du code du travail] ;
- déclaration de maladie professionnelle.

En cas de décès, la copie peut être remise à ses ayants droit.

La fiche doit, par ailleurs, être tenue à tout moment à la disposition du salarié [art. D.4121-8 du code du travail]. Celui-ci peut également demander la rectification des informations y figurant [art. L.4121-3-1 du code du travail].

ATTENTION

L'employeur ne peut pas, en revanche, communiquer cette fiche à un autre employeur. C'est formellement interdit [art. L.4121-3-1 du code du travail].

d) Sanctions en l'absence de fiche pénibilité

Sanction pénale

L'employeur qui ne remplit pas ou n'actualise pas sa fiche encourt une amende de 1500 € au maximum (3000 € en cas de récidive). Celle-ci est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés [art. R. 4741-1-1 du code du travail].

Sanctions civiles

La fiche pénibilité ressort de l'obligation générale de sécurité de résultat qui pèse sur chaque employeur. Dès lors, en cas d'accident ou de la maladie professionnelle donnant lieu à la mise en cause de la responsabilité pénale ou civile de l'employeur pour faute inexcusable, par exemple, la fiche d'exposition sera, à n'en pas douter, un élément examiné par les juges pour apprécier l'éventuel manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

Ce dernier doit donc la rédiger avec soin et l'actualiser au même titre que le document unique. Le défaut d'établissement de la fiche peut, en effet, révéler un défaut d'évaluation des risques susceptible de caractériser une faute inexcusable de l'employeur avec les conséquences que cela engendrent pour le salarié et l'employeur : indemnisation complémentaire pour le salarié, majoration de la rente versée au salarié par la CPAM supportée par l'employeur notamment.

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

Par ailleurs, le salarié pourrait réclamer des dommages et intérêts conséquents dans le cas où, faute d'établissement de la fiche pénibilité par l'employeur, il serait dans l'impossibilité d'établir son exposition aux facteurs de pénibilité dans le cadre d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle ou de retraite anticipée. Les dommages et intérêts pourraient alors être évalués en termes de perte de chance d'obtenir l'avantage demandé.

e) Départ à la retraite anticipée pour pénibilité

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a ouvert un droit à la retraite anticipée pour les personnes atteintes dans leur état de santé pour des raisons imputables au travail.

Ainsi, les bénéficiaires de la retraite au taux plein dès 60 ans, quelle que soit la durée d'assurance accomplie, sont les assurés qui justifient d'un taux d'incapacité permanente (entre 10 et 20 %) et apportent la preuve de leur exposition pendant au moins 17ans à un ou plusieurs facteurs de pénibilité relevant des trois domaines suivants :

- des contraintes physiques marquées ;
- un environnement physique agressif ;
- des contraintes liées à certains rythmes de travail.

La nouvelle fiche pénibilité permet ainsi de retracer les conditions d'exposition des salariés à ces facteurs de pénibilité. Cette fiche peut ainsi venir appuyer une demande du salarié de reconnaissance de maladie professionnelle ou de retraite anticipée. D'où son importance.

NOTES :

1/ L. n° 2010-1330, 9 nov. 2010, JO 10 nov.

2/ D. n° 2012-136 et n° 2012-134, 30 janv. 2012, JO 31 janv. et Arr. 31 janv. 2012, JO 31 janv. qui prévoit un modèle de fiche.

FICHE 3 : Quelle est la liste des risques professionnels à lister pour remplir son DUERP ?

Indépendamment des métiers, voici la *liste risques professionnels* (à sélectionner suivant les cas) :

Risques liés à l'organisation du travail

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

Ce sont les risques de souffrance mentale conséquences de l'organisation du travail, à intégrer au document unique d'évaluation des risques professionnels.

Risques liés au travail isolé

Le travail est considéré comme isolé, lorsque le travailleur est hors de portée de voix ou de vue d'autres personnes, sans possibilité de recours extérieur et que le travail présente un caractère dangereux. Une réflexion sur l'organisation du travail isolé, l'alerte et l'organisation des secours doit être menée dans les entreprises où certains salariés travaillent de façon isolée.

Risques de violence au travail, d'agression

Ce sont les risques de violence externe à l'entreprise, d'agression physique ou verbale, qui génèrent un sentiment d'insécurité chez les salariés.

Risques liés au travail sur écran

Ce sont les risques d'inconfort liés le plus souvent à un mauvais aménagement du poste de travail.

Risques liés aux rayonnements

Ce sont les risques liés à l'exposition aux radiations ionisantes, les sources d'exposition dans le monde du travail sont artificielles, principalement médicales et industrielles.

Risques liés à l'éclairage

Les risques liés à l'éclairage peuvent être source d'inconfort et favoriser certains accidents.

Risques d'incendie d'explosion

Ce sont les risques de blessure consécutifs à un incendie ou une explosion.

Risques liés à l'énergie : électricité, gaz, air comprimé

Ce sont les risques de blessures provoquées par l'électricité, le gaz, l'air comprimé.

Risques liés au bruit

Les postes qui exposent au bruit doivent être repérés, des mesures de préventions collectives et individuelles doivent être mises en place.

Risques liés à l'utilisation de machines

Lorsque des machines, des outils sont utilisés au sein de l'entreprise, il faut repérer les situations qui présentent des dangers, tenter de trouver des solutions.

Risques liés aux chutes d'objet

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

Lorsqu'il existe des risques de chutes d'objet au sein de l'entreprise, il faut rechercher les situations dangereuses, ainsi que des solutions.

Risques liés aux chutes : de hauteur, de plain-pied

Ce sont les risques de blessure provoquée par la chute de hauteur ou de **plain-pied** d'une personne.

Risques liés aux agents infectieux

Ce sont des risques d'infection ou d'allergie liés à l'exposition à des agents biologiques.

Risques liés aux produits chimiques

Lorsque des produits chimiques sont manipulés au sein de l'entreprise, il faut obtenir les fiches de données de sécurité, repérer les produits qui présentent des dangers, informer les salariés, et assurer la protection des utilisateurs.

Risques liés à la conduite (risque routier professionnel)

Conduire est une action de sécurité : lorsque des salariés conduisent des véhicules dans le cadre du travail, il faut repérer les situations qui présentent des dangers et tenter de trouver des solutions.

Risques liés à la manutention mécanique

Lorsque de la manutention est réalisée au moyen de chariots élévateurs transpalettes, pont, il faut repérer les situations qui présentent des dangers et tenter de trouver des solutions.

Risques liés à la manutention manuelle, à la posture ou au geste répétitif

Lorsque de la manutention manuelle, ou du travail répétitif sont effectués au sein de l'entreprise, il faut repérer les situations qui présentent des dangers et tenter de trouver des solutions.

Risques liés aux ambiances thermiques (chaude ou froide)

Ce sont les risques liés au travail en ambiance surchauffée ou froide.

Risques liés au travail par de fortes chaleurs

Tout employeur doit établir un plan de prévention du risque «**fortes chaleurs**», notamment pour les activités de plein air.

FICHE 4: Les acteurs de la prévention des risques professionnels

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

Plusieurs acteurs de la prévention des risques professionnels interviennent dans l'entreprise et hors de l'entreprise : l'employeur, les instances représentatives du personnel (Comités d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT) et les services de santé au travail (médecine du travail), le Conseil Supérieur de la prévention des risques professionnels, l'INRS...

INTERNES A L'ENTREPRISE

a) L'employeur : un acteur majeur de la prévention des risques professionnels



b) Les instances représentatives

Les instances représentatives du personnel concourent par leurs propositions à l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Les délégués du personnel et les comités d'entreprise ou d'établissement ont une compétence générale sur les relations de travail intégrant, notamment, la prévention des risques.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est l'instance représentative spécialisée en matière de prévention des risques professionnels.

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

☎ 01 40 52 85 80

☎ 01 40 52 85 79

@ : lafnas@fnasfo.fr

🌐 : www.fnasfo.fr

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

C'est une instance représentative du personnel qui réunit l'employeur et les délégués représentant les salariés et discute sur des thèmes relatifs à la santé des salariés, à la sécurité et aux conditions de travail. La création du CHSCT est obligatoire dans les établissements de plus de 50 salariés ainsi que - sous ce seuil - sur décision de l'inspection du travail, en cas de risques particuliers.

Le comité contribue à la protection de la santé, à l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail des salariés travaillant dans l'établissement (y compris les travailleurs temporaires et les salariés d'entreprises extérieures).

Le comité est associé à la recherche de solutions concernant :

- L'aménagement des postes de travail ;
- L'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, poussières, substances, vibrations) ;
- L'aménagement des lieux de travail et de leurs annexes ;
- L'organisation du travail (charge, rythme et pénibilité du travail, élargissement et enrichissement des tâches) ;
- La durée et l'aménagement du temps de travail (et leurs conséquences sur l'intensité du travail) ;
- Les conséquences des investissements sur les conditions de travail notamment en matière de nouvelles technologies.

Dans tous ces domaines, le CHSCT :

- Analyse les risques professionnels et les conditions de travail ;
- Veille à l'application des règles relatives à la protection des salariés ;
- Formule des propositions soit de sa propre initiative, soit à la demande de l'employeur ou des autres instances représentatives (comité d'entreprise, délégués du personnel) ;

Les délégués du personnel

Dans les établissements dépourvus de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (en principe, établissements de moins de cinquante salariés), les délégués du personnel exercent toutes les compétences de ce comité.

c) Les services de santé au travail

La surveillance de la santé au travail

Elle est assurée par des services spécialisés dénommés services médicaux du travail jusqu'à la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Ils sont organisés en services propres pour les plus grandes entreprises ou en services interentreprises pour les PME. Leur action - déjà complétée par celle des secouristes et infirmiers - est appelée à se

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

développer selon une approche multidisciplinaire (médicale, technique et organisationnelle).

Depuis 1946, la médecine du travail - exclusivement préventive - permet de suivre l'évolution, dans chaque entreprise, de l'état de santé de chacun des salariés et d'adapter, en permanence, les postes de travail aux contraintes physiologiques et psychologiques de l'homme.

Tout employeur du secteur privé doit, quelle que soit la taille de son entreprise, organiser et financer la surveillance médicale de ses salariés. Une médecine de prévention remplit des missions comparables pour le secteur public.

Le médecin du travail

C'est un médecin spécialisé dont le rôle consiste à éviter l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité. A cette fin, il exerce une surveillance clinique du personnel en relation avec les postes de travail.

Parallèlement, il étudie les actions à mener sur le milieu de travail et propose des actions correctrices. Il doit y consacrer un tiers de son temps. Il visite régulièrement les divers lieux de travail et analyse sur place les risques et conditions de travail propres à certains postes et fait effectuer, à la charge de l'entreprise, les prélèvements et les mesures qu'il estime nécessaires.

Il reçoit du chef d'entreprise toutes les informations utiles sur la composition des produits employés, leur mode d'utilisation et les résultats des analyses effectuées. Dans les entreprises ou établissements de plus de 10 salariés, il établit et met à jour une fiche où il consigne les risques professionnels et les effectifs des salariés concernés. Cette fiche est transmise à l'employeur et présentée au CHSCT.

Il participe avec voix consultative aux réunions du CHSCT.

Il conseille l'employeur, les salariés et leurs représentants sur les actions à mener sur le milieu et les postes de travail.

Le suivi médical

Tous les salariés bénéficient d'une visite lors de leur embauche, d'un examen périodique (tous les deux ans, , plus fréquent pour les salariés exposés à des risques particuliers) ainsi que d'une visite après une reprise de travail, un accident du travail, une maladie professionnelle ou un arrêt de travail supérieur à 30 jours.

Certains travailleurs ont droit à des examens supplémentaires, soit en raison de leur situation personnelle (femmes enceintes, par exemple), soit en raison de leur vie professionnelle, (exposition à certaines substances, par exemple).

Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles, fondées sur la relation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail.

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

 01 40 52 85 80  01 40 52 85 79 @ : lafnas@fnasfo.fr  : www.fnasfo.fr

Il peut proposer des mutations ou des adaptations de poste lorsqu'elles sont justifiées par des motifs tels que l'état de santé physique et mentale des travailleurs, la grossesse...

Une surveillance de la santé au travail en constante évolution

La loi de modernisation sociale (2002) a rendu obligatoire la pluridisciplinarité. Cette obligation peut être remplie de deux manières : soit les services de santé au travail concluent des conventions, sur des objectifs précis, avec des organismes publics (CRAM, ARACT, OPPBTP) ou d'experts qu'ils labellisent ; soit les services recrutent eux-mêmes des ingénieurs, techniciens ou spécialistes de l'organisation, labellisés dans les mêmes conditions.

EXTERNES A L'ENTREPRISE

a) Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT)

Ce Conseil est une instance nationale de concertation entre partenaires sociaux et pouvoirs publics, il succède au Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels. Placé auprès du ministre chargé du travail, cette instance participe à l'élaboration de la politique nationale de prévention des risques professionnels : elle est consultée sur les projets de lois et textes réglementaires en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, les projets en matière d'instruments internationaux. Le Conseil formule également des recommandations et des propositions d'orientation en matière de conditions de travail. Le Conseil est également assisté d'un observatoire de la pénibilité chargé d'apprécier la nature des activités pénibles dans le secteur public et le secteur privé.

Voir le site Internet du COCT

b) Comité Régionaux de Préventions des Risques Professionnels(CRPRP)

Les comités régionaux de prévention des risques professionnels sont des organismes consultatifs placés auprès du préfet de région. Déclinaison de l'instance nationale du COCT, ce comité régional est une instance de dialogue et d'échanges au sein de laquelle l'ensemble des acteurs de régionaux et locaux impliqués coordonnent les actions de prévention en milieu de travail et relaient la politique nationale de prévention.

Ce Conseil se réunit selon trois formations qui disposent de missions distinctes et dont la fréquence de réunion est variée en fonction de l'actualité des sujets.

Missions

Elaboration et actualisation de diagnostics territoriaux portant sur les conditions de travail et la prévention des risques professionnels
Avis sur les orientations régionales des politiques publiques intéressant la santé et la sécurité au travail et qui sont soumis par les autorités publiques
Consultation sur le plan régional santé au travail qui fixe à l'échelon régional les actions et les moyens en matière d'amélioration des conditions de travail

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

c) L'INRS (Institut National de la Recherche et de sécurité)

L'INRS a pour rôle de contribuer à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles pour assurer la protection de la santé et la sécurité de l'homme au travail. Il exerce ses activités au profit des salariés et des entreprises de toutes les branches du régime général de la Sécurité sociale.

L'INRS concentre ses activités sur :

- Les études et les recherches
- L'assistance
- L'information
- La formation

Voir le [site Internet](#) de l'INRS

d) L'ANACT/L'ARACT (Agence Nationale/Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

Pour permettre de meilleures conditions de travail, l'ANACT a pour vocation d'améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises, et favoriser l'appropriation des méthodes correspondantes par tous les acteurs concernés.

Elle aide les entreprises et les autres organisations à développer des projets innovants touchant au travail.

L'ANACT encourage les entreprises à placer le travail au même niveau que les autres déterminants économiques (produits, marchés, technologies...) et privilégie la participation de tous leurs acteurs (direction, encadrement, salariés) aux projets de développement.

Dans son réseau, elle intègre l'ARACT qui a pour mission :

- D'aider les PME-PMI régionales à conduire leurs projets de changement ;
- De faciliter le dialogue social.

Voir le [site Internet](#) de l'ANACT

e) L'OPPBTP (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics)

L'OPPBTP est le conseil de la branche du BTP en matière de prévention, sécurité, santé et amélioration des conditions de travail. Ses trois missions consistent à conseiller, former et informer.

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

Aujourd'hui, l'OPPBTP développe des concepts originaux, des méthodes simples et aisées à mettre en œuvre, qui s'inscrivent dans une démarche de progrès, d'assistance et de conseil.

Il compte 300 collaborateurs, principalement ingénieurs et techniciens du BTP, répartis dans toute la France et organisés dans onze régions qui permettent une action au plus près du terrain.

Voir le [site Internet](#) de l'OPPBTP

f) Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat)

Depuis le 1^{er} juillet 2010, les caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) ont changé d'identité et sont devenues des Carsat - à l'exception de la CRAM Ile-de-France (CRAMIF)

Ce changement intervient à la suite de la création des agences régionales de santé (ARS) à qui sont transférées les missions auparavant exercées par les CRAM en matière de politique sanitaire et médico-sociale.

Elles sont des organismes de droit privé exerçant les missions de service public suivantes :

- calculer et gérer la retraite des salariés, payer les pensions correspondantes et proposer des aides diverses aux retraités ;
- aider les entreprises à évaluer les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP) dans un but de prévention ;
- participer à la tarification de l'assurance AT-MP ;
- développer des actions de formation, de conseil et de prévention sanitaire et sociale dans le domaine de la maladie ;
- développer une politique d'action sociale au service des populations en difficultés grâce à leur service social ;
- développer une politique d'action sociale au service des retraités ;
- assurer un service social à destination des assurés fragilisés par la maladie ou la perte d'autonomie.

Voir le [site Internet](#) des CARSAT

g) OETH (Obligation d'emploi des travailleurs handicapés)

Organisme mis en place par un accord conclu entre la Croix-rouge française, la FEHAP, le SYNEAS et les organisations syndicales FO, CGT, CFDT, CFTC et CFE-CGC.

Au titre de l'accord 2011-2015, l'OETH engage ses actions sur l'insertion, la professionnalisation, le maintien dans l'emploi et la prévention du handicap. Au titre de la prévention du handicap, les deux champs d'action prioritaires sont :

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

- Les TMS (troubles musculo-squelettiques),
- Les RPS.(risques psycho-sociaux).

[Voir les fiches pratiques éditées par la FNAS-FO sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés]

Voir le [site Internet](#) de OETH

h) L'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)

Existe depuis 1987.

Les missions

Gérer les contributions des entreprises

Les entreprises soumises à l'obligation d'emploi sont tenues de déclarer chaque année les actions engagées en faveur de l'emploi des personnes handicapées : recrutement de salariés handicapés, sous-traitance auprès d'établissements des secteurs protégé et adapté, accueil de demandeurs d'emploi handicapés en formation... En deçà des 6%, elles versent une contribution à l'Agefiph dont le montant varie en fonction de leur taille et du résultat de leurs actions.

A compter de 2013, l'Etat a transféré à l'Agefiph les compétences en matière de gestion et de contrôle de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

[Voir les fiches pratiques éditées par la FNAS-FO sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés]

Développer des coopérations

L'Agefiph assure une mission de développement visant à amplifier les politiques publiques de l'emploi en faveur des personnes handicapées. Nous coopérons avec des acteurs en charge de l'emploi (Pôle emploi), de la formation professionnelle (Conseils Régionaux) et de la compensation du handicap (CNSA). Ces coopérations sont formalisées dans des conventions nationales, régionales ou locales.

Financer des projets

L'Agefiph finance, grâce aux fonds collectés auprès des entreprises, des actions visant à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail. En complément des aides et dispositifs de droit commun, nous proposons une offre d'interventions composée de services, de prestations et d'aides destinés aux personnes handicapées et aux entreprises.

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

Organiser et animer un réseau de professionnels

Sur la base de cahiers de charges précis, l'Agefiph sélectionne, anime et finance trois types de partenaires-services dédiés respectivement à l'insertion professionnelle et au recrutement (Cap Emploi), au maintien dans l'emploi (Sameth) et à l'information et la sensibilisation des entreprises (Alther) ainsi que des prestataires dans les domaines de la formation et de l'orientation, du conseil à la création d'entreprise, du conseil à l'aménagement des situations de travail, de l'expertise sur les principaux types de handicap.

De nouvelles compétences

A compter de 2011, l'Agefiph exerce, par délégation et pour le compte de l'Etat, des compétences d'administration publiques :

- La gestion du dispositif de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH).
- Le financement et la mise en œuvre des parcours de formation professionnelle qualifiante et certifiante des demandeurs d'emploi handicapés.

A savoir : Nos missions s'exercent auprès de deux catégories de bénéficiaires : les personnes handicapées et les entreprises. Elles doivent toutes deux répondre à des critères d'éligibilité précis, en fonction de l'aide demandée ou du service dont elles souhaitent bénéficier. Chaque cas est étudié en fonction de son lien avec l'emploi et le handicap. Et chaque dossier est instruit par les délégations régionales qui décident, sur la base de critères objectifs, de l'attribution des aides, dans la limite des fonds disponibles.

Voir le [site Internet](#) de l'AGEFIPH

i) L'Inspecteur du travail (DIRECCTE)

Il est chargé de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des lois et règlements non codifiés qui le complètent. A ce titre, il est notamment chargé de veiller au respect de la législation du travail relative à l'hygiène et la sécurité. Il est à la fois investi d'un rôle de conseil et de sanction en cas d'infractions aux règlements de santé et de sécurité au travail.

Il dispose d'un droit d'accès permanent aux lieux de travail et peut également conseiller l'employeur si celui-ci le lui demande. Il accède librement aux réunions du CHSCT.

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS



Chorum

Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

☎ 01 40 52 85 80

☎ 01 40 52 85 79

@ : lafnas@fnasfo.fr

🌐 : www.fnasfo.fr



Presto Décembre 2013

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

☎ 01 40 52 85 80

☎ 01 40 52 85 79

@ : lafnas@fnasfo.fr

🌐 : www.fnasfo.fr