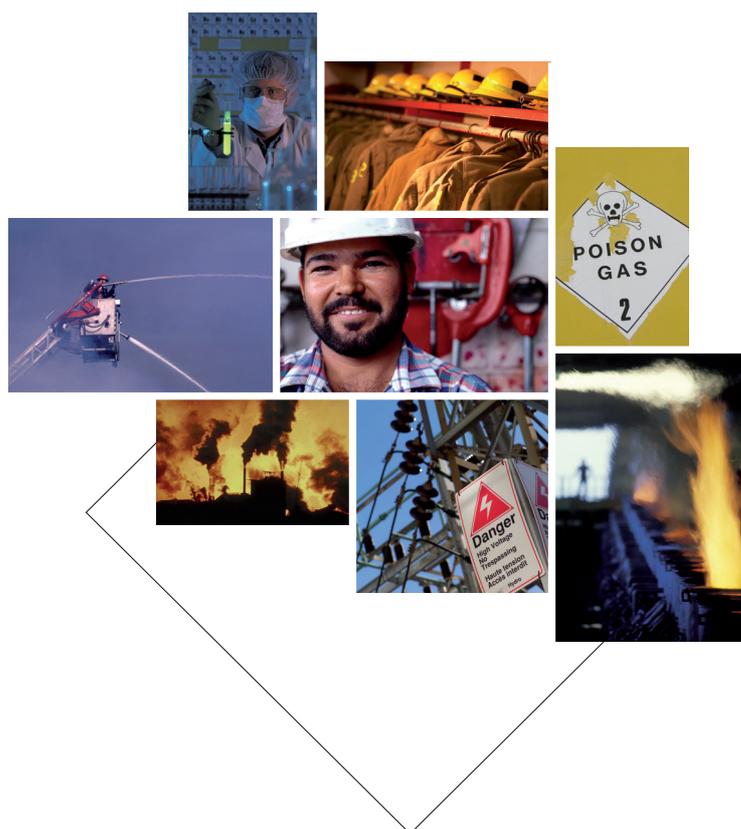




ASSEMBLÉE DES CHAMBRES FRANÇAISES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE

Guide PME / PMI

Santé et sécurité au travail



Édition 2010



avec le concours de :

INSTITUT POUR UNE CULTURE
DE SÉCURITÉ INDUSTRIELLE



Guide PME / PMI

Santé et Sécurité au Travail

I.S.B.N.
978-2-85723-480-7
Dépot légal : Février 2010

La loi du 11 Mars 1957 n'autorisant, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, d'une part, que les "copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective", et, d'autre part, que les analyses et courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, "toute représentation ou reproduction intégrale, ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite" (alinéa 1er de l'article 40).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon, sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code Pénal.

Préface

La Santé et la Sécurité au travail sont une des préoccupations constantes des chefs d'entreprise. Les résultats en ce domaine en portent témoignage et ils permettent des avancées nouvelles. Aujourd'hui, la jurisprudence met l'accent sur une obligation de sécurité de résultat de l'employeur, plaçant la Santé et la Sécurité au travail au cœur des démarches de responsabilité sociétale de l'entreprise.

La Santé et la Sécurité au travail sont au carrefour d'exigences multiples à prendre en compte :

- humaines : évaluation des risques, formation des personnels,
- organisationnelles : responsabilité, délégation de pouvoir,
- économiques : productivité, taux de cotisation, pertes d'exploitation,
- techniques : respect de règles et de normes, conception des lieux de travail et ergonomie.

La Santé et la Sécurité au travail sont l'affaire de tous. Si la démarche doit être impulsée par le dirigeant, gérée au plus haut niveau, l'implication des travailleurs et leurs représentants est tout aussi indispensable. Leur contribution est nécessaire tant pour l'élaboration des mesures que pour leur mise en œuvre effective.

Ce guide veut aider et orienter le chef d'entreprise et ses collaborateurs dans leur démarche de gestion de la Santé et de la Sécurité sur le lieu de travail. Il fournit des informations et des conseils pour identifier les risques, les évaluer et prendre les mesures de prévention nécessaires. Il facilite l'élaboration du document unique sur l'évaluation des risques professionnels et il en rend l'application plus aisée.

Résolument pratique, ce guide est destiné notamment aux dirigeants de PME.

Jean-Pierre Limousin

Président Chambre de Commerce et d'Industrie de Limoges & Haute-Vienne
Président du Groupe de Travail Santé & Sécurité au travail à l'Assemblée des Chambres
Françaises de Commerce et d'Industrie (ACFCI)

Remerciements

Le présent document est basé sur trois publications de la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) du Limousin :

- Guide Santé Sécurité PME (1998),
- Mémento PME Santé Sécurité (2000),
- Repères pour une évaluation efficace des risques professionnels (2002).

Autorisée en 2002 par la DRTEFP du Limousin à réutiliser ces documents, l'**Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie** (ACFCI) vous présente aujourd'hui sa version actualisée du guide « Santé et Sécurité au travail » à l'attention des PME et PMI.

Le présent document a été réalisé en partenariat avec l'**Institut pour une Culture de Sécurité Industrielle** (ICSI) et l'Agence française de normalisation (AFNOR), dont les coordonnées Internet sont disponibles en fin de guide.

L'ACFCI tient à remercier l'ensemble des personnes ayant contribué à la rédaction et à la relecture du guide « Santé et Sécurité au travail » et plus particulièrement :

Yves ABIN,	ACFCI
Patrice ARNOUX,	ACFCI
Ivan BOISSIERES,	Institut pour une Culture de Sécurité Industrielle (ICSI)
Jacques FOURNIER,	Institut pour une Culture de Sécurité Industrielle (ICSI)
Hervé LANOUZIERE,	Direction générale du travail, Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville
Paule NUSA,	AFNOR
Jean- Claude PRESSIGOUT,	Consultant en risques professionnels

L'ACFCI adresse également ses remerciements à Sabine FRANCO, étudiante du Master Environnement, spécialité droit de l'environnement, de l'Université Paris-Sud 11, pour son travail de rédaction et de coordination lors de l'actualisation de ce guide pratique.

Sommaire

Préface	1
Remerciements	2
Sommaire	3
Présentation du guide	5
1/ Une ressource clé, le code du travail.....	5
2/ Notions clés	5
2/ Notions clés	6
3/ Abréviations et sigles utilisés.....	6
Pourquoi la santé et la sécurité au travail ?	7
I. Les principes généraux de la prévention	9
II. L'évaluation des risques	11
1/ Préparer l'évaluation des risques	11
2/ Identifier les risques	12
3/ Classer les risques.....	13
4/ Proposer des actions de prévention	14
III. L'information et la formation des travailleurs	15
1/ L'affichage et la signalisation.....	15
2/ La formation à la sécurité	17
3/ La formation à la conduite pour certains équipements de travail	21
IV. Les risques liés à l'aménagement des lieux	23
1/ Les risques liés à l'aération et à l'assainissement	23
2/ Les risques liés au bruit et aux vibrations	24
3/ La circulation dans l'entreprise	28
4/ Les risques liés à l'éclairage.....	28
5/ Le risque électrique.....	29
6/ Le risque d'explosion.....	31
7/ Le risque d'incendie	33
8/ Le risque thermique	36
V. Les risques liés aux facteurs humains	37
1/ Les risques liés aux addictions en entreprise	37
2/ Les risques psychosociaux	38
3/ Le risque d'apparition de troubles musculo-squelettiques	40
VI. Les risques liés aux activités	41
1/ Le risque routier	41
2/ Le risque chimique lié à l'utilisation des agents chimiques dangereux (ACD).....	42
3/ Le risque biologique	47
4/ Les risques liés à l'amiante	49
5/ Les risques liés aux rayonnements ionisants	50
6/ Les risques liés à l'utilisation des machines et équipements de travail	52
7/ Les risques liés à certaines activités	53
8/ Les risques liés à l'intervention d'entreprises extérieures	56
9/ Les risques émergents.....	60

VII. Les contrôles et responsabilités de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail.....	63
1/ Les contrôles en matière de santé et de sécurité au travail.....	63
2/ Les accidents du travail et maladies professionnelles.....	64
3/ La responsabilité pénale.....	67
4/ La responsabilité civile.....	69
VIII. Les services de santé au travail	71
1/ Les principes	71
2/ L'organisation	71
3/ Le rôle du médecin	71
IX. Les aides financières accordées aux PME pour l'amélioration de la prévention et des conditions de travail	75
1/ Le contrat de prévention	75
2/ Le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT)	76
X. Le management de la santé et de la sécurité au travail.....	79
1/ Pourquoi un système de management de la santé et de la sécurité au travail ?	79
2/ Les systèmes de management de la santé et de la sécurité existants	79
3/ Des outils de management de la santé, de la sécurité et de l'environnement pour les PME	82
XI. Les Facteurs Humains et Organisationnels de la Sécurité (FHOS).....	83
1/ Quels comportements sécurité ?	83
2/ Les différentes approches pour améliorer les comportements sécurité.....	83
XII. Les documents utiles	87
Document n°1 : Exemple de politique de santé et de sécurité au travail	87
Document n°2 : Exemple pour l'évaluation des risques professionnels.....	88
Document n°3 : Durée de conservation des registres obligatoires et des documents relatifs à la santé et à la sécurité au travail.....	90
Document n°4 : Exemple de consignes pour un standard d'entreprise en cas d'accident et/ou d'incendie	93
Document n°5 : Exemple de consignes dans l'entreprise.....	94
Document n°6 : Exemple de fiche d'accueil du nouvel embauché	95
Document n°7 : Quelques vérifications périodiques obligatoires.....	96
Document n°8 : Exemple de règlement intérieur.....	98
Document n°9 : Comment choisir les EPI ?	100
Document n°10 : Exemple de plan de prévention	102
Document n°11 : Exemple de permis de feu	103
Document n°12 : Entrée en vigueur de la réglementation CLP	104
XIII. Glossaire.....	105
XIV. Les sites Internet utiles.....	107

Présentation du guide

En raison de l'approche volontairement pratique de ce guide, nous avons choisi de mettre en valeur certaines informations de la manière suivante :



Les conseils pratiques



Qui contacter : vos interlocuteurs privilégiés

Là où cela peut s'avérer utile, la liste des interlocuteurs privilégiés se situe à la fin de la section ou de la sous-section concernée.



Textes de références et sources d'informations utiles pour aller plus loin

Concernant les textes de référence, c'est le code du travail, dans sa partie quatre notamment, qui constitue la base juridique essentielle de la santé et la sécurité au travail. D'autres codes peuvent également être utiles selon les sujets : le code de la sécurité sociale, le code de la santé publique, le code de l'environnement (pour les installations classées), le code de la construction et de l'habitat... D'autres textes parfois non codifiés (décrets, arrêtés, directives et règlements européens) peuvent aussi être cités.

Les sources d'informations utiles sont constituées en grande partie par la documentation de l'INRS et en particulier les dossiers Internet et les brochures, disponibles sur le site www.inrs.fr, via la section « se documenter ». D'autres sources peuvent également être ponctuellement citées.

Ces informations se situent en fin de section ou de sous-section.

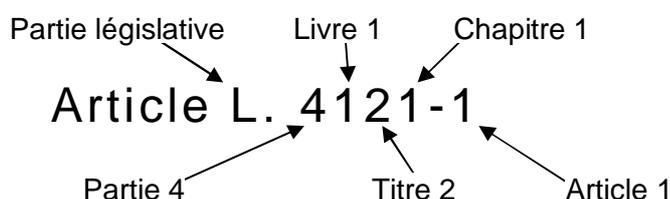
1/ Une ressource clé, le code du travail

Le code du travail a récemment fait l'objet d'une importante réforme impliquant une refonte et nouvelle numérotation : le nouveau code est entré en vigueur le 1er mai 2008.

Les dispositions de l'ancien code portant sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail sont à présent regroupées dans la quatrième partie « Santé et sécurité au travail ». Elle est constituée de huit livres :

- Le livre I : dispositions générales (principes généraux de prévention) ;
- Le livre II : dispositions applicables aux lieux de travail ;
- Le livre III : équipements de travail et aux moyens de protection ;
- Le livre IV : prévention de à certains risques d'exposition ;
- Le livre V : prévention de risques liés à certaines activités ou opérations ;
- Le livre VI : institutions et organismes de prévention ;
- Le livre VII : contrôle ;
- Le livre VIII : dispositions relatives à l'outre-mer.

Le code du travail comprend des dispositions législatives (articles L.) et des dispositions réglementaires (articles R. et D.) Les articles du code du travail sont numérotés de la manière suivante :



2/ Notions clés

Concernant les termes utilisés dans ce guide, le choix a été fait de privilégier les notions juridiques clés de la santé et de la sécurité au travail suivantes, le glossaire en donne des définitions plus précises :

- L'employeur, qui désigne le chef d'entreprise ;
- Le travailleur, qui désigne l'ensemble des salariés, mais aussi les stagiaires. Cette notion marque ainsi une évolution importante du code du travail, sous l'effet du droit de l'Union européenne.

3/ Abréviations et sigles utilisés

AGEFIPH :	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ANACT :	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ARACT :	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
C. trav. :	Code du travail
CHSCT/CHS :	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CMR (substances) :	Cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction
CRAM :	Caisse régionale d'assurance maladie
CSS :	Code de la sécurité sociale
DIRECCTE :	Directions régionales de l'entreprise, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (cf. note p.77)
DDTEFP/DRTEFP :	Direction départementale/régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (cf. note p.77)
DREAL :	Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (cf. note p.35)
DRIRE :	Directions régionales de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (cf. note p.35)
EPI :	Equipements de protection individuelle
ERP :	Etablissement recevant public
FACT :	Fonds pour l'amélioration des conditions de travail
FDS :	Fiche de données de sécurité
FHOS :	Facteurs humains et organisationnels de la sécurité
ICPE :	Installations classées pour la protection de l'environnement
MCA :	Matériaux contenant de l'amiante
MDPH :	Maisons départementales des personnes handicapées
MSA :	Mutuelle sociale agricole
OPPBTP :	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
PICB :	Protecteurs individuels contre le bruit
RPS :	Risques psychosociaux
RSC :	Rapport sur la sécurité chimique
SDIS :	Service départemental d'incendie et de secours
SSI :	Systèmes de Sécurité Incendie
SST :	Sauveteur-secouriste du travail
TBTS / TBTP :	Très basse tension de sécurité / Très basse tension de protection
TMS :	Troubles musculo-squelettiques
VME :	Valeur moyenne d'exposition

N.B. : Malgré tout le soin apporté par les auteurs de cet ouvrage, la législation évoluant rapidement et ses sources étant nombreuses, cet ouvrage ne peut être exhaustif. Les auteurs ont souhaité qu'il soit avant tout facilement compréhensible pour le plus grand nombre de personnes œuvrant dans les PME/PMI.

Pourquoi la santé et la sécurité au travail ?

Pour s'assurer qu'il est en permanence au niveau « des bonnes pratiques » actuelles, le chef d'entreprise, c'est-à-dire l'employeur du point de vue du droit, peut insuffler une dynamique de progrès en santé et sécurité au travail en utilisant les outils de management qu'il met en œuvre dans d'autres domaines.

Au-delà des gains quantifiables engendrés par cette démarche, il y aura inévitablement une amélioration de la productivité et de la motivation de l'ensemble des personnels, compte tenu de l'intérêt que l'on montre à leur personne.

Par ailleurs, l'évolution de la « société » engendre une « judiciarisation » des activités et l'intégration de la santé et de la sécurité au travail dans le management des entreprises est considéré comme normal, voire évident.

¶ Au-delà des aspects moraux indiscutables, on trouvera ci-dessous quelques autres conséquences de la santé et sécurité au travail.

- Un accident du travail est une perturbation importante du fonctionnement de l'entreprise.
- L'activité risque d'être interrompue, ce qui entraîne l'insatisfaction de la clientèle et éventuellement des pénalités de retard.
- L'indisponibilité de la victime peut perturber pour longtemps le fonctionnement de l'entreprise.
- Et si la victime était l'employeur, l'entreprise peut-elle continuer à fonctionner ? Et pour combien de temps ?

L'employeur ne doit pas oublier qu'en cas d'accident, il faut :

- s'occuper de la victime,
- prévenir sa famille, ce qui n'est jamais une démarche agréable,
- trouver un remplaçant à la victime pour finir le travail,
- former ce remplaçant aux spécificités de l'activité et de l'entreprise,
- déclarer l'accident, ce qui suppose d'entreprendre des démarches et de rendre compte à l'inspection du travail, aux services de police, avec le risque d'être condamné pénalement.

¶ En bref, un accident du travail est une perte bien plus importante qu'il n'y paraît, lorsque l'on additionne les coûts directs et indirects.

Exemple : Un accident qui entraîne un arrêt de travail d'un mois d'un salarié travaillant sur un chantier.

- Coût du remplaçant : recherche, rédaction contrat, formation au poste... Soit 30% en plus du coût normal du travail.
Prenons 1 000 € (on ne tient pas compte ici de l'indemnisation de la victime, qui se retrouve à la charge de la collectivité des entreprises, pour les soins et le salaire).
- Impact de l'interruption du chantier : une journée = 5 000 €

Si l'entreprise fait 5% de marge nette, quel chiffre d'affaire supplémentaire faut-il faire pour compenser cette perte de 6 000 € ?

$$\hat{E} \ 6\ 000 / 0.05 = 120\ 000 \text{ €}$$

Ce à quoi il faudra ajouter les frais de justice, d'amende ou d'indemnité si l'accident résulte d'un manquement aux obligations de santé et de sécurité.

ρ Posez-vous les bonnes questions :

- Votre document unique est-il à jour ?
- Combien avez-vous eu d'accidents avec ou sans arrêt de travail sur les cinq dernières années ?
- Quel est votre taux de cotisation accident du travail ? Sur quelle base a-t-il été établi ? Est-il au réel, au forfait ou mixte ?
- Comptabilisez-vous vos accidents bénins ?
- Quels sont vos taux de fréquence des accidents du travail avec ou sans arrêt ?
- Vos résultats sont-ils supérieurs ou inférieurs à la moyenne ?

Vos accidents du travail sont malheureusement trop fréquents :

- Pensez-vous que vos autres collaborateurs soient vraiment en confiance et que cela les motive pour améliorer le fonctionnement de l'entreprise ?
- Qu'en pense votre assureur conseil de la CRAM / MSA ?
- Et qu'en pensent vos clients ? Votre entreprise est-elle plus ou moins sûre que celle de vos concurrents ? Les clients commencent à accorder une attention particulière au respect des exigences relatives à la santé et à la sécurité au travail parmi les critères d'attribution des marchés.

ρ Si vous êtes convaincus d'agir, réfléchissez avant de vous lancer :

Il vous faudra beaucoup d'énergie et de patience pour modifier la culture de l'entreprise en matière de santé et de sécurité mais vous garantirez alors sa pérennité.

En tant que responsable, vous devrez montrer l'exemple par la parole, les écrits et les actes et votre engagement devra être visible de tous.

Préalablement à l'action, il vous faudra réaliser un diagnostic de votre situation, exposant vos forces et vos points à améliorer vis-à-vis de la santé et de la sécurité aux plans technique, organisationnel et humain.

Après cet état des lieux, vous pourrez :

- définir votre vision stratégique sur la santé et la sécurité au travail,
- définir votre politique santé et sécurité au travail,
- élaborer les critères de risques (niveau de risque) jugés acceptables pour vos activités, produits et services (objectifs à atteindre).

N.B. : Un exemple de politique de santé et de sécurité au travail figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n°1).

Lors de la mise en œuvre de votre démarche de prévention :

- Ne soyez pas trop ambitieux, il vaut mieux progresser lentement, mais sûrement. Vous vous lancez dans l'amélioration continue de vos performances.
- Pour rendre crédible votre engagement, vous devrez régulièrement suivre l'avancement des plans d'action et en assurer la traçabilité.
- Vous n'oublierez pas de féliciter vos collaborateurs qui agissent efficacement en santé et sécurité et n'hésitez pas à prendre les mesures qui s'imposent pour ceux qui ne respectent pas les règles définies dans ces domaines.



Les chambres de commerce et d'industrie (CCI) peuvent vous conseiller et vous accompagner dans la mise en place de vos actions en matière de santé et de sécurité au travail. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre CCI.

I. Les principes généraux de la prévention

Le cadre réglementaire de référence s'appuie sur la directive européenne du 12 juin 1989, transposée en France par la loi du 31 décembre 1991 et déclinée dans le code du travail.

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »

La mise en œuvre des principes généraux de prévention peut s'appuyer sur les axes de travail suivants :

- **éviter les risques,**
- **évaluer les risques qui ne peuvent être évités,**
- **combattre les risques à la source,**
- **adapter le travail à l'homme** (afin notamment de limiter le travail monotone et le travail 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 n'est pas dangereux ou moins dangereux,
- **planifier la prévention** (en intégrant la technique, l'organisation, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants),
- **prendre les mesures de protection collective** en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle,
- **donner les instructions appropriées aux travailleurs** (pour leur sécurité et celles des autres).

La logique derrière ces neuf principes de prévention est, qu'au delà de la nécessaire conformité au droit, il faut constamment veiller à ce que le travail soit adapté à l'homme et modifier l'organisation en conséquence.



C. trav. : article L. 4121-1 et suivants.

II. L'évaluation des risques

L'évaluation des risques (EvRP) s'inscrit dans l'obligation générale de l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité au travail des travailleurs, il s'agit d'une obligation de résultat. L'EvRP est la première étape indispensable d'une politique de santé et de sécurité au travail. L'employeur doit formaliser par écrit dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques. Si la responsabilité de la mise en œuvre est celle de l'employeur, ce dernier doit y associer le personnel. Le médecin du service de santé au travail doit également être consulté et impliqué dans la démarche.

L'évaluation des risques professionnels est une approche structurée qui consiste à **identifier, classer, hiérarchiser les risques** en vue de mettre en place des **actions de prévention pertinentes**. C'est une démarche qui doit être globale, exhaustive et préventive.

L'EvRP est matérialisée par le document unique qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel dans l'entreprise. Véritable pierre angulaire de l'EvRP, il n'est pas un simple catalogue des risques, mais une analyse de ces derniers et des moyens de prévention. Il permet d'assurer une traçabilité de la politique de prévention des risques mise en œuvre et doit donc faire l'objet d'une attention particulière.

Le document unique doit être mis à jour chaque année, ainsi que de manière ponctuelle, en cas de décision d'aménagement important et en cas d'apparition de nouveaux risques. Il doit notamment être mis à la disposition du CHSCT et des délégués du personnel, du service de santé au travail et, sur demande, de l'inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale (CRAM, MSA, etc.)

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique doit être 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 intérieur.

N.B. : Un exemple d'évaluation des risques professionnels figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n°2). Il existe également un « Guide pratique sur le document unique d'évaluation des risques professionnels », disponible auprès des CCI.

Méthode d'évaluation des risques :

1/ Préparer l'évaluation des risques

L'évaluation des risques étant élaborée sous sa responsabilité, l'employeur doit avant toute chose déterminer le cadre de l'évaluation et les moyens qui lui sont alloués. Il doit notamment :

- désigner une personne qui va être chargée de rassembler les informations et de coordonner le projet,
- définir les sources d'informations à recueillir et le mode de recueil des informations,
- déterminer chaque unité de travail (poste, atelier, établissement...),
- définir les moyens financiers nécessaires à l'action,
- communiquer en interne, en présentant la démarche aux travailleurs.

L'ensemble du personnel, notamment à travers leurs représentants (CHSCT, délégués du personnel), ainsi que le service de santé au travail, doit être associé aux différentes étapes. Les services de contrôle s'attacheront à vérifier que cela a été fait et que l'ensemble des risques ont été pris en compte. D'où l'importance d'avoir une démarche structurée.

Pour aider l'employeur dans sa démarche, certains documents sont déjà disponibles en interne :

- fiche d'entreprise du service de santé au travail,
- déclarations et analyses des accidents du travail et des maladies professionnelles¹, des incidents et des dysfonctionnements,
- compte-rendus du CHSCT et des actions de prévention, programme annuel de prévention et bilan,
- fiches de données de sécurité (FDS) mises à disposition par le fournisseur de produits chimiques,
- les notices et consignes de sécurité liées à certaines activités ou expositions et certaines listes de travailleurs comme :
 - " la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire ;
 - " la notice d'information au poste de travail pour les travailleurs exposés à des substances ou des préparations chimiques dangereuses ;
 - " la notice informant les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants des dangers et des mesures de protection les concernant ;
 - " la consigne de sécurité à l'intention des travailleurs exposés à des agents biologiques présentant un risque pour leur santé ou leur sécurité ;
 - " la liste des travailleurs bénéficiant d'une surveillance médicale particulière ;
 - " la déclaration à la CPAM et à l'inspection du travail de l'utilisation de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles ;
 - " les plans de prévention (entreprises extérieures, retrait de l'amiante...) ;
 - " le mesurage du bruit dans les entreprises concernées.
- Les rapports de vérification des organismes habilités (vérifications électriques, levage, incendie, etc.).

Des guides ou des documents peuvent également être obtenus auprès de l'inspection du travail, des organismes de sécurité sociale (CRAM, MSA), des organismes professionnels (OPPBT) ou encore des syndicats professionnels pour aider l'employeur à réaliser cette démarche d'évaluation des risques.

2/ Identifier les risques

C'est repérer tous les risques auxquels peuvent être exposés les travailleurs dans chaque unité de travail. L'identification repose sur l'analyse des documents internes, l'analyse des postes et des situations de travail, ainsi que sur l'écoute des travailleurs et de leurs représentants. Elle doit aussi prendre en compte les risques temporaires liés à certaines activités ponctuelles comme l'inventaire, le nettoyage technique effectué par la maintenance lors de l'arrêt de l'activité. Les écarts possibles entre le travail prescrit et le travail réel doivent être considérés.

Principales familles de risques :

- **circulation routière** (à l'extérieur et à l'intérieur de l'entreprise),
- **risques psychosociaux** (stress, harcèlement, agressions et violences physiques ou verbales, etc.),
- **incendie / explosion** (émanation de gaz ou vapeurs, source d'ignition par point chauds, défaut d'organisation des secours...),
- **équipements de travail** (machines, systèmes, appareils à pression, etc.),
- **produits dangereux, risque chimique et cancérigène** (stockage et utilisation des produits neufs, élimination des déchets, etc.),

¹ Il est désormais possible de consulter le contenu de son compte employeur, ainsi que son taux de cotisation « accidents du travail / maladies professionnelles » sur le site www.risquesprofessionnels.fr.

- **chute** (chute de plain pied, chute de hauteur, etc.),
- **manutention manuelle** (troubles musculo-squelettiques, blessures liées aux efforts physiques...) et mécanique (utilisation d'appareils ou matériels de levage fixes ou mobiles),
- **addictions** (alcool, drogues, etc.),
- **ambiance de travail** (bruit, éclairage, température, aération et assainissement, etc.),
- **électricité** (contact avec une partie métallique sous tension ou un conducteur électrique, etc.),
- **amiante**,
- **intervention d'entreprises extérieures**,
- **agents biologiques** (contamination, infection ou allergie à ces produits, etc.),
- **rayonnements** (lasers, ultraviolets, ionisants et non-ionisants, etc.),
- **hygiène et sécurité** (non-respect des règles d'hygiène et d'hygiène alimentaire, non-organisation du travail, non-respect de l'obligation de formation, etc.),
- **travail sur écran** (ergonomie, gestes et postures),
- **projections**.

Exemple : L'EvRP et les situations de handicap

Une attention particulière doit être portée aux situations de handicap. Ceci au regard de l'obligation de non-discrimination qui pèse sur l'employeur et qui se traduit par la mise en œuvre de mesures permettant l'égalité de traitement entre travailleurs. Toutefois, celles-ci ne devront pas constituer une charge disproportionnée pour l'employeur.

La prévention des risques aura pour objet notamment de limiter l'apparition et l'aggravation des situations de handicap. De plus, la démarche de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, de par l'examen détaillé des processus ou des activités qu'elle implique, bénéficiera également à l'ensemble des travailleurs en améliorant les conditions globales de travail.

Les situations de handicap peuvent être très diverses, cependant chacune est spécifique et dépend des contraintes du poste et des capacités de la personne. Les réponses doivent être tout aussi spécifiques et faire l'objet d'un suivi pour prendre en compte l'évolution du handicap et des conditions de travail. Il est donc important de veiller à ce que l'ensemble des travailleurs et les organismes représentatifs (CHSCT, CE) participent à l'EvRP. Le médecin du travail et les services de santé jouent un rôle clé dans l'identification de ces situations et dans la détermination des mesures à prendre, ils sont les interlocuteurs privilégiés de l'employeur (Cf. le chapitre VIII, 3 sur le médecin du travail).



MDPH / AGEFIPH

ARACT

GRAM / CGSS

3/ Classer les risques

La classification des risques permet d'estimer leur importance. Pour toutes les unités de travail, chaque danger et chaque risque sont évalués par les différents acteurs. Cette concertation est l'occasion de mettre en commun des approches diverses (médicale, technique et organisationnelle). **Sous la responsabilité de l'employeur**, le résultat de l'évaluation de chaque risque est transcrit dans le document unique en vue de préparer un plan d'action de prévention. L'employeur doit analyser les risques selon des critères adaptés à sa situation.

Exemples de critères :

- fréquence de répétition du risque,
- la probabilité de réalisation du risque,
- la perception du risque,
- nombre de travailleurs concernés dans l'unité ou susceptibles d'être concernés dans l'environnement immédiat,

- gravité des conséquences possibles (atteinte des travailleurs, atteinte de points stratégiques de l'entreprise),
- accidents de travail, presque-accidents ou maladies professionnelles observés dans l'unité de travail,
- nuisances à l'environnement immédiat de l'unité (autres postes, processus de fabrication, etc.),
- nuisances à l'environnement de l'entreprise (population, espaces naturels, etc.)

Le document unique contient les résultats de l'évaluation des risques liés aux métiers (par exemple, peintre, maçon, couvreur, grutier pour le secteur du BTP) et aux activités de l'entreprise (par exemple, construction de pavillons, infrastructures de bâtiments, ponts ou routes pour le secteur du BTP).

4/ Proposer des actions de prévention

L'évaluation des risques professionnels a pour objectif de susciter des actions de prévention. Il est donc conseillé de faire figurer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels les actions de prévention, de protection ou de réduction des risques envisagées ou déjà existantes. Un plan annuel d'actions doit être défini et son application fera l'objet d'un suivi et d'une évaluation périodique.

Exemples :

- amélioration des conditions de travail : température des locaux, aération/ventilation, éclairage, exposition au bruit, rythmes et horaires de travail, etc.,
- réduction des manutentions manuelles,
- mise en place de protections collectives des travailleurs,
- mise en place d'équipements de protection collective et/ou individuelle,
- réalisation d'actions de prévention, d'information ou de formation des travailleurs,
- suppression ou réduction de situations dangereuses : vérifications périodiques des installations électriques, limitation de l'exposition ou remplacement des produits dangereux, etc.,
- optimisation de l'organisation des déplacements et de la circulation au sein de l'entreprise.

L'employeur doit veiller à la traçabilité de ses actions de prévention. Pour ce faire, il lui est conseillé de conserver l'ensemble des documents relatifs à la santé et à la sécurité.

N.B. : Un tableau portant sur la durée de conservation des registres obligatoires et des documents relatifs à la santé et la sécurité figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n°3).

« Il faut trouver un juste équilibre entre l'obligation qui pèse désormais sur l'entreprise et les délais indispensables qui lui sont nécessaires pour que l'évaluation des risques, ainsi matérialisée, s'inscrive dans une réelle dynamique de prévention. Il faut s'attacher davantage à la démarche qu'aux conditions de sa mise en forme, en particulier, dans les PME » (Circ. DRT n°2003-04, 12 mars 2003).



C. trav. : articles L. 4121-3, R. 4121-1 et suivants ; Sanction pénale du défaut de réalisation ou de mise à jour du document unique, article R. 4741-1.

INRS : dossier « Evaluation des risques professionnels » et brochures ED 840, ED 886 et ED 5018.

Sur le rôle des représentants du personnel, n'hésitez pas à consulter le dossier INRS « Le CHSCT : données réglementaires » et les espaces ressources dédiés aux CHSCT et aux délégués du personnel du site « Travailler-mieux ».

III. L'information et la formation des travailleurs

1/ L'affichage et la signalisation

A. Affichage sur les lieux de travail

Le chef d'établissement est tenu d'afficher un certain nombre de consignes, d'adresses, de numéros d'urgence et d'informations dans son entreprise.

- Consignes incendie
Pour les PME mettant en œuvre des matières inflammables, une consigne doit être établie et affichée d'une manière très apparente :
" dans chaque local dont l'effectif est supérieur à cinq personnes,
" dans chaque local ou chaque dégagement desservant un groupe de locaux dans les autres cas.

N.B. : Des exemples de consignes pour le standard et pour le personnel en cas d'incendie ou d'accident figurent dans les documents utiles à la fin du guide (documents n°4 et 5).

- Adresse et numéro d'appel du service de santé au travail
- Adresse, numéro d'appel et nom de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail
- Liste nominative des sauveteurs secouristes du travail (SST)
- Liste des représentants du personnel au CHSCT, s'il existe
- Informations de sécurité au poste de travail concernant les risques, appareils de protection à utiliser, la conduite à tenir en cas d'accident
- Modalités d'accès des travailleurs au document unique

On veillera à la réactualisation de ces informations si nécessaire.

Le simple affichage d'une consigne de sécurité ne suffit pas. Pour son application, il faut que celle-ci soit diffusée et expliquée aux travailleurs afin qu'ils aient une connaissance effective de la consigne et des modes opératoires (voir la section suivante sur la formation à la sécurité).

Exemple : chaque fois que des produits dangereux sont utilisés, l'employeur est tenu d'élaborer une fiche de poste.



Inspection du travail

CRAM / MSA

OPPBTB

Centre technique de la branche professionnelle

CCI



C. trav. : coordonnées des divers personnes et services, article D. 4711-1 ; consigne de sécurité incendie, article R. 4227-37 et suivants ; document unique, article R. 4121-4 ; consigne sur les dispositions pour assurer les premiers secours. Pour l'affichage au poste des risques et consignes, il existe des dispositions spécifiques à certaines activités (par exemple, le risque chimique, C. trav. : articles R. 4412-12 et R. 4412-39). Pour plus d'informations, reportez-vous aux dispositions portant sur les risques identifiés au sein de votre entreprise.

De nombreux modèles d'affiches et de consignes de sécurité sont disponibles sur le site <http://www.inrs.fr>.

B. Signalisation

La signalisation s'impose chaque fois que sur un lieu de travail un risque ne peut pas être évité ou prévenu par l'existence d'une protection collective ou par l'organisation du travail.

Elle concerne aussi bien le balisage des voies de circulation dans l'entreprise que l'accès aux différents lieux où s'exerce l'activité pour informer les transporteurs, les visiteurs, etc.

Elle servira à identifier les tuyauteries rigides et les bouteilles de gaz transportables.

Elle servira à informer sur les risques par des avertissements, des obligations, des interdictions et des informations de secours (accidents, incendie).

En fonction de l'évaluation des risques et de sa politique de prévention, l'employeur peut avoir recours à des signalisations occasionnelles ou complémentaires.



Les panneaux de signalisation doivent être simples, résistants, visibles, compréhensibles. Ils doivent être enlevés lorsque le risque disparaît. On peut aussi utiliser les panneaux du code de la route pour signaler des obligations (piétons, limitation de vitesse, sens interdit...)



C. trav. : article R. 4224-20 et suivants. Arrêté du 4 novembre 1993 relatif à la signalisation de sécurité et de santé au travail, modifié par l'arrêté du 8 juillet 2003.
INRS : brochure ED 777.

Quelques exemples :

< **Sauvetage et secours** (symboles blancs sur fond vert)



Sorties et issue de secours



Direction à suivre



Rinçage des yeux



Premiers secours



Civière



Téléphone pour le sauvetage et les premiers secours

< **Matériel de secours** (symboles blancs sur fond rouge)



Lance à incendie



Direction à suivre



Echelle



Extincteur



Téléphone pour la lutte contre l'incendie

< **Interdiction** (cercle barré rouge, symbole noir sur fond blanc)



Interdiction de fumer



Entrée interdite aux personnes non autorisées



Interdit aux véhicules de manutention



Ne pas toucher



Interdit aux piétons

< **Avertissement** (triangle noir, symbole noir sur fond jaune)



Danger en général



Danger électrique



Matières toxiques



Matières nocives et irritantes



Charges suspendues

< **Obligations** (symbole blanc sur fond bleu)



Passage obligatoire pour piétons



Obligation générale



Protection individuelle obligatoire contre les chutes

2/ La formation à la sécurité

Les travailleurs doivent bénéficier d'une formation pratique et appropriée aux risques auxquels ils sont exposés dans l'enceinte de l'entreprise et lors de l'exécution du travail.

A. Le travailleur doit recevoir une information compréhensible sur :

< **Les risques liés à la circulation dans l'entreprise**

L'information porte sur :

- les règles de circulation des véhicules ou engins de toute nature sur les lieux du travail et dans l'établissement ;
- les chemins d'accès aux lieux dans lesquels le travailleur est appelé à travailler, mais aussi aux vestiaires, restaurants, etc. ;
- les issues et dégagements de secours à utiliser en cas de sinistre ;
- les instructions d'évacuation pour le cas notamment d'explosions, de dégagements accidentels de gaz ou de liquides inflammables, si la nature des activités exercées le justifie.

< **Les risques liés à l'exécution du travail**

L'information porte sur :

- les comportements et les gestes les plus sûrs en ayant recours, si possible, à des démonstrations ;
- l'utilité des mesures de sécurité prescrites ;
- les modes opératoires retenus s'ils ont une incidence sur sa sécurité ou celle des autres travailleurs ;
- le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et les motifs de leur emploi.

< **La conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur les lieux de travail**

Le travailleur doit recevoir les instructions nécessaires pour qu'il puisse, lorsqu'il est témoin d'un accident :

- prendre les dispositions concourant à la sauvegarde de la victime,
- sauvegarder sa propre intégrité physique.

< **Autres informations à communiquer**

- Les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques ;
- Les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation des risques ;
- Le rôle du service de santé au travail et, le cas échéant, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels ;
- Les dispositions contenues dans le règlement intérieur ;
- Les consignes de sécurité et de premiers secours en cas d'incendie.

L'employeur doit s'assurer que ces informations ont bien été comprises par les travailleurs.



Il est vivement conseillé de prévoir un livret d'accueil consignant toutes les informations générales de sécurité afin de sensibiliser les nouveaux venus aux risques engendrés par l'activité de l'entreprise.

B. Une formation pratique et appropriée

Elle tient compte :

- des travailleurs appelés à en bénéficier, de leur formation, de leur expérience professionnelle, de leur qualification, de la langue qu'ils parlent ou qu'ils lisent ;
- des risques propres à l'établissement ou au chantier ;
- des risques auxquels le travailleur est exposé ;
- des tâches qui seront effectivement confiées au travailleur.

Elle s'intègre dans la formation ou les instructions professionnelles que reçoit le travailleur, elle est dispensée sur les lieux de travail, pendant le temps de travail et rémunérée comme tel. Elle porte notamment sur l'utilisation des EPI et donne lieu à un entraînement. Elle doit être compréhensible.

Il faudra veiller à ce que les personnes chargées de cette formation aient reçu elles-mêmes une formation à jour de la réglementation.

C. Une formation pour tous les salariés et les stagiaires

< **La formation doit être dispensée de manière systématique :**

- aux salariés nouvellement embauchés, quel que soit le type de contrat de travail,
- aux salariés intérimaires,
- aux stagiaires,
- aux salariés qui changent de poste de travail ou de technique de travail,

- aux salariés qui reprennent leur activité après une absence de plus de 21 jours et pour lesquels le médecin du travail a demandé cette formation.

Une attention toute particulière doit être portée à l'accueil des nouveaux salariés, les accidents étant plus fréquents lors de la période qui suit l'embauche.

N.B. : Un exemple de fiche accueil pour les nouveaux embauchés figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n°6).

Depuis la loi du 12 mai 2009, **les stagiaires** doivent bénéficier d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont accueillis. Dans le cas contraire, l'employeur risque de voir sa responsabilité pour faute inexcusable engagée en cas d'accident ou de maladie professionnelle.

En outre, il y a lieu de mettre en œuvre une **formation renforcée** à la sécurité pour les **salariés sous contrat de travail temporaire et à durée déterminée et les stagiaires** affectés à **des postes présentant des risques particuliers** pour leur santé ou leur sécurité. La liste de ces postes est établie par le chef d'établissement après avis du CHSCT (à défaut des délégués du personnel) et du service de santé au travail.

S'agissant des **travailleurs des entreprises extérieures**, il appartient à leur employeur de les former mais le chef de l'entreprise utilisatrice doit s'assurer auprès des chefs des entreprises extérieures qu'ils ont bien donné aux travailleurs les instructions appropriées aux risques liés à la co-activité.

Dans les **établissements à haut risque industriel**, le chef de l'entreprise utilisatrice est tenu de définir et de mettre en œuvre, au bénéfice des chefs d'entreprises extérieures, de leurs travailleurs et des travailleurs indépendants, une formation pratique et appropriée aux risques particuliers que leur intervention peut présenter en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation.

< **La formation est également dispensée à l'occasion de certains événements, lorsque ceux-ci le nécessitent :**

- modification des conditions habituelles de circulation sur les lieux du travail ou dans l'établissement ;
- modification des conditions d'exploitation présentant notamment des risques d'explosion ou d'incendie ;
- accident du travail ou maladie professionnelle trouvant l'une de leurs origines dans les conditions de circulation dans l'établissement ou le chantier.

Dans ces hypothèses, l'employeur doit également procéder à l'analyse des risques.

D. Une formation spécifique pour certains travailleurs

Les travailleurs affectés à des travaux comportant un risque précis doivent bénéficier d'une formation spécifique.

Il en est ainsi notamment dans les cas suivants :

- emploi de machines, y compris les machines portatives,
- manipulation ou utilisation des produits chimiques,
- opérations de manutention, opérations d'entretien des matériels et des installations de l'établissement,
- conduite de véhicules, d'appareils de levage ou d'engins de toute nature,
- travaux mettant en contact avec des animaux dangereux (cette disposition concerne essentiellement les travailleurs agricoles),
- radioprotection,

- risques électriques,
- nuisances physiques,
- utilisation des équipements de protection individuelle,
- prévention des explosions,
- transport routier public de marchandises,
- transport de matières dangereuses,
- conduite des engins sur les voies ferrées,
- travail sur écran,
- intervention en milieu hyperbare,
- travaux effectués dans les ascenseurs, monte-charges, tapis roulants, etc.,
- formation incendie dans les ERP.

E. La formation aux premiers secours

Dans chaque atelier où sont accomplis des travaux dangereux et dans chaque chantier employant vingt travailleurs au moins pendant plus de quinze jours où sont réalisés des travaux dangereux, un membre du personnel doit recevoir la formation de secouriste nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence. Il est conseillé de former plusieurs sauveteurs-secouristes du travail (SST). Ce salarié doit pouvoir à tout moment porter secours et :

- faire alerter les secours spécialisés, et leur transmettre les informations nécessaires et suffisantes pour qu'ils puissent organiser leur intervention ;
- agir de la façon la plus appropriée à la situation d'accident et à l'état de la victime ;
- après avoir examiné la victime, pratiquer les gestes d'urgence capables d'éviter une aggravation de son état, voire même de l'améliorer.

Le sauveteur-secouriste du travail ne doit pas uniquement agir dans les situations d'urgence, il doit en effet être un acteur de la prévention à part entière. Il peut ainsi participer à l'identification des risques, à la rédaction du document unique et à son actualisation.

Ces sauveteurs-secouristes ne peuvent remplacer les infirmiers. Cependant, en l'absence de ces derniers ou lorsqu'ils ne peuvent assurer une présence permanente, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer les premiers secours. Pour se faire, il doit d'abord consulter le médecin du travail, puis définir ces mesures en liaison avec les services de secours d'urgence extérieurs. Adaptées aux risques, ces mesures sont consignées dans un document tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

En ce qui concerne le travail en équipe et le travail de nuit, même en présence d'effectifs faibles, une organisation spécifique doit être mise en place après avis du médecin du travail : la présence d'un secouriste au sein de l'équipe peut être nécessaire.

Par ailleurs, les lieux de travail doivent être équipés de matériel de premier secours adapté à la nature des risques, facilement accessible et clairement signalé. Le choix d'implanter un défibrillateur automatisé externe (DAE) au sein de l'entreprise doit faire l'objet d'un programme complet sur la localisation, le protocole d'intervention, la formation des secouristes et la maintenance du matériel. Ce programme doit être soutenu par la direction.



CNAMTS

CRAM / CGSS



C. trav. : obligation générale de formation, articles L. 4141-1 et R. 4141-1 et suivants ; travailleurs temporaires, article L. 4154-1 et suivants ; formation aux premiers secours, article R. 4224-14 et suivants.

INRS : dossiers « Accueillir et intégrer un nouvel embauché », « Le sauvetage-secourisme du travail » et brochures ED 832, ED 821 et ED 1472.

3/ La formation à la conduite pour certains équipements de travail

Tout conducteur d'un équipement de travail mobile automoteur ou d'un équipement de travail servant au levage doit recevoir une formation adéquate.

La formation s'impose pour tous ces équipements, même si pour la conduite de ceux-ci il n'est pas nécessaire d'être titulaire d'une autorisation de conduite.

La formation peut être dispensée en interne par des formateurs compétents appartenant à l'entreprise ou venant de l'extérieur. Elle peut être organisée dans un organisme de formation spécialisé.



Il est conseillé à l'employeur d'assurer la conservation des preuves de la réalisation des actions de formation.

La formation doit être complétée et réactualisée dans les cas suivants : reprise d'activité suite à une période sans pratique de la conduite, une évolution technique de l'équipement de travail concerné, modification des conditions de son utilisation ayant une influence sur la sécurité...

A. L'autorisation de conduite pour certains équipements

L'obligation de formation est générale pour l'ensemble des équipements de travail servant au levage et des équipements de travail mobiles automoteurs. Elle est complétée de l'obligation d'être titulaire d'une autorisation de conduite pour les équipements suivants :

- grues à tour,
- grues mobiles,
- grues auxiliaires de chargement de véhicules,
- chariots automoteurs de manutention à conducteur porté,
- plates-formes élévatrices mobiles de personnes,
- engins de chantier télécommandés ou à conducteur porté.

La délivrance de cette autorisation est de la responsabilité de l'employeur. L'évaluation, effectuée sous la responsabilité de l'employeur, préalable à la délivrance de l'autorisation de conduite, est fondée sur les trois éléments suivants :

- un examen d'aptitude réalisé par le service de santé au travail ;
- un contrôle des connaissances et du savoir-faire de l'opérateur pour la conduite en sécurité de l'équipement de travail ;
- une connaissance des lieux et des instructions à respecter sur le ou les sites d'utilisation.

B. Application de l'autorisation de conduite dans certaines situations de travail

< L'intervention d'une entreprise extérieure

L'employeur du conducteur de l'équipement de travail mobile ou servant au levage, c'est-à-dire le chef de l'entreprise extérieure, est responsable des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel. Il est donc responsable de la formation du conducteur et délivre l'autorisation de conduite en tenant compte des trois éléments de l'évaluation rappelés ci-dessus. En particulier, lorsqu'il s'agit de la conduite d'un équipement de travail mis à disposition de l'entreprise extérieure par l'entreprise utilisatrice, il convient de vérifier que la formation du conducteur est adaptée à la conduite de l'équipement concerné.

Les informations relatives aux lieux et les instructions à respecter sur le site d'utilisation doivent tenir compte des mesures de prévention établies en commun par les deux chefs d'entreprise.

< **Coordination de chantier**

L'employeur est responsable de la formation du conducteur, des trois éléments de l'évaluation ainsi que de la délivrance de l'autorisation de conduite.

Les informations relatives aux lieux et les instructions à respecter sur le site d'utilisation doivent, dans ce cas, tenir compte des mesures décidées dans le cadre de la coordination.

< **Travail temporaire**

Lorsque le conducteur de l'équipement de travail est salarié d'une entreprise de travail temporaire, c'est l'entrepreneur de travail temporaire qui est responsable de la formation à la conduite et de l'évaluation des connaissances et savoir-faire de l'opérateur. Etant chargé des obligations en matière de médecine du travail, c'est également l'entrepreneur de travail temporaire qui s'assure de l'aptitude médicale.

En revanche, c'est le chef de l'entreprise utilisatrice, responsable des conditions de l'exécution du travail, notamment en matière de santé et de sécurité, qui s'assure que le conducteur a la connaissance des lieux et des instructions à respecter sur le ou les sites d'utilisation. C'est lui qui délivre l'autorisation de conduite.

L'autorisation de conduite sera délivrée pour la durée de la mission, mais sa validité pourra être prolongée, sans qu'il soit nécessaire de renouveler le document l'attestant, pour des missions successives dans la même entreprise, sous réserve que les conditions de sa délivrance restent satisfaites.



C. trav. : articles R. 4323-55 à R. 4323-57 ; intervention d'entreprises extérieures, article R. 4512-15.

INRS : brochure ED 96.

IV. Les risques liés à l'aménagement des lieux

1/ Les risques liés à l'aération et à l'assainissement

L'aération et l'assainissement des locaux de travail sont obligatoires pour tous les lieux où le personnel doit intervenir et où il existe un risque lié à la qualité de l'air.

Résultats à atteindre :

- extraire les polluants,
- aérer pour obtenir assez d'air neuf,
- éviter les inconvénients (courants d'air, variations de température),
- obtenir un air purifié, sans odeur désagréable,
- obligation du maître d'ouvrage lors de la construction et l'aménagement des locaux de travail.

A. Les locaux à pollution non spécifique

Les locaux à pollution non spécifique sont ceux dans lesquels la pollution est liée à la seule présence humaine, à l'exception des locaux sanitaires. Pour ces locaux, une ventilation naturelle permanente par des ouvertures accessibles et manœuvrables (portes, fenêtres) est possible sous certaines conditions de volume et travail :

Désignation des locaux	Débit minimal par occupant (en mètres cubes par heure)
Bureaux et locaux où sont effectués des travaux physiques légers	15
Autres ateliers et locaux	24

Si l'aération est assurée par des dispositifs de ventilation mécanique, il faut respecter un débit minimum d'air neuf à introduire :

Désignation des locaux	Débit minimal d'air neuf par occupant (en mètres cubes par heure)
Bureaux, locaux sans travail physique	25
Locaux de restauration, locaux de vente, locaux de réunion	30
Ateliers et locaux avec travail physique léger	45
Autres ateliers et locaux	60

Le recyclage de l'air est possible, mais :

- il doit être filtré avant réintroduction,
- l'air recyclé n'est pas pris en compte dans les débits d'air neuf introduit,
- le recyclage doit être arrêté en cas de panne du système de filtration.

B. Les locaux à pollution spécifique

Les locaux à pollution spécifique sont des locaux dans lesquels des substances dangereuses ou gênantes sont émises sous forme de gaz, vapeurs, aérosols

solides ou liquides, ainsi que des locaux pouvant contenir des sources de micro-organismes potentiellement pathogènes et des locaux sanitaires. Un exemple d'activité à risque est l'utilisation de chariots élévateurs à moteur thermique dans des locaux fermés en hiver, en raison des émanations possibles de monoxyde de carbone.

Les concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires de l'atmosphère inhalée par une personne, évaluées sur une période de huit heures, ne doivent pas dépasser respectivement 10 et 5 milligrammes par mètre cube d'air.

Les principes à retenir sont :

- suppression du risque (substitution ou autre procédé) ;
- captage du polluant à la source (vase clos ou réseaux d'extraction) ;
- s'il n'est pas possible de capter à leur source la totalité des polluants, une évacuation par la ventilation générale peut être envisagée en complément ;
- dans tous les cas, nécessité d'air de compensation par introduction d'air neuf ;
- conception d'installations de ventilation qui ne gênent pas le personnel (courant d'air, température, humidité, bruit, vibration, etc.) ;
- organisation du traitement et du rejet des polluants ;



Les installations de ventilation doivent être contrôlées périodiquement. La maintenance de toutes ces installations et les résultats des contrôles périodiques doivent être consignés dans un dossier.

N.B. : Un tableau des principales vérifications périodiques obligatoires figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n° 7).



C. trav. : article R. 4222-1 et suivants.
INRS : brochures ED 6008 et TJ 5.

2/ Les risques liés au bruit et aux vibrations

A. Le bruit

L'employeur doit veiller à ce que les seuils d'exposition des travailleurs au bruit ne soient pas dépassés dans son entreprise.

Depuis le 1^{er} février 2008, trois axes sont fixés, établissant la trame d'une démarche active de constat et de mesures à prendre :

< Agir sur l'environnement de travail

- Obligation des fabricants de réduire le bruit à la source en :
 - " concevant des machines silencieuses,
 - " informant leurs clients sur le niveau sonore des machines.
- Obligation des maîtres d'ouvrage d'insonoriser les locaux
- Obligation des chefs d'établissement de réduire le bruit dans les locaux en :
 - " Mettant en œuvre de principes généraux de prévention,
 - " Réduisant le bruit dans les locaux,
 - " Utilisant les locaux conformément à leur destination.

< **Evaluer les risques**

- Estimation des risques
- Mesurage des risques

< **Protéger les travailleurs exposés**

La réglementation fixe trois types de seuils d'exposition des travailleurs au bruit. Deux de ces seuils doivent impérativement donner lieu à des actions, le troisième ne doit pas être dépassé. L'exposition est évaluée à partir de deux paramètres :

- l'exposition « moyenne » sur 8 heures (notée Lex, 8h)
- le niveau de bruit impulsionnel maximal, dit « niveau crête » (noté Lp,c.)

Seuils	Paramètres	Ancienne réglementation	Nouvelle réglementation
Valeur d'exposition inférieure déclenchant l'action (VAI) Seuil le plus bas, qui déclenche les premières actions de prévention.	Exposition moyenne (Lex, 8h)	85 dB(A)	80 dB(A)
	Niveau de crête (Lp, c)	135 dB	135 dB(C)
Valeur d'exposition supérieure déclenchant l'action (VAS) Des actions correctives doivent être menées.	Exposition moyenne (Lex, 8h)	90 dB(A)	85 dB(A)
	Niveau de crête (Lp, c)	140 dB	137 dB(C)
Valeur limite d'exposition (VLE*) Il ne doit être dépassé en aucun cas.	Exposition moyenne (Lex, 8h)	Aucune	87 dB(A)
	Niveau de crête (Lp, c)	Aucune	140 dB(C)

(Source : INRS)

* A la différence des seuils précédents, la VLE prend en compte l'atténuation du bruit apportée par les protecteurs individuels contre le bruit (PICB).

< **Quelles sont les actions à mener ?**

Position du niveau d'exposition	Actions à mener
Quel que soit le niveau	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation du risque • Suppression ou réduction au minimum du risque, en particulier à la source • Consultation et participation des travailleurs pour l'évaluation des risques, les mesures de réduction, le choix des PICB • Bruit dans les locaux de repos à un niveau compatible avec leur destination

Position du niveau d'exposition	Actions à mener
Au dessus de la valeur d'exposition inférieure déclenchant l'action (VAI)	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à disposition des PICB • Information et formation des travailleurs sur les risques et les résultats de leur évaluation, les PICB, la surveillance de la santé • Examen audiométrique préventif proposé
Au dessus de la valeur d'exposition supérieure déclenchant l'action (VAS)	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre d'un programme de mesures de réduction d'exposition au bruit • Signalisation des endroits concernés (bruyants) et limitation d'accès • Utilisation des PICB • Contrôle de l'ouïe
Au dessus de la valeur limite d'exposition (VLE) (compte tenu de l'atténuation du PICB)	<ul style="list-style-type: none"> • A ne dépasser en aucun cas ; mesures de réduction d'exposition sonore immédiates

(Source : INRS)

< Quelles sont les durées maximales d'exposition ?

Le tableau ci-après donne les durées maximales d'exposition sonore quotidienne à ne pas dépasser. Les mesures réalisées doivent tenir compte de la fluctuation du poste de travail ; il est souvent procédé à des mesures par dosimétrie individuelle.

Durées d'exposition quotidienne au bruit nécessitant une action	
Niveau sonore en dB(A)	Durée d'exposition maximale
80	8 h
83	4 h
86	2 h
89	1 h
92	30 min
95	15 min
98	7,5 min

(Source : INRS)



En tout état de cause, le travailleur doit rester à des niveaux d'expositions inférieurs à ceux mentionnés dans le tableau ci-dessus, toutes sources sonores prises en compte (y compris les bruits occasionnels, par exemple ceux d'une soufflette).

< Démarche d'amélioration à adopter

- Prescriptions minimales de santé et de sécurité des travailleurs (mesurage et état des lieux)
- Suppression des bruits
Exemples : installation de compresseurs hors des locaux de travail (locaux techniques), éloignement, etc.
- Réduction des bruits

Exemples : installation de silencieux sur des refoulements ou échappements, capotages antibruit, traitement acoustique des locaux (panneaux absorbants, écrans amovibles)

- Port de protections individuelles adaptées

C'est seulement en cas d'impossibilité de suppression ou de réduction des bruits à la source que le personnel doit être doté de protections individuelles.

Port continu	<u>Bouchons d'oreilles réalisés sur mesure</u> : généralement en résine synthétique acrylique ou silicone, ils sont moulés sur le conduit auditif du porteur et sont de ce fait individualisés offrant un grand confort permettant par exemple de sélectionner des fréquences d'affaiblissement (le porteur peut ainsi converser avec ses collègues sans être gêné par le bruit ambiant).
	<u>Bouchons d'oreilles pré-modelés</u> : fabriqués en silicone, caoutchouc ou autre matière souple, ils sont disponibles en plusieurs tailles et doivent être adaptés au porteur.
Port intermittent	<u>Les serre-tête</u> : composés de deux coquilles reliées par le dessus du crâne, ils sont recommandés pour des interventions de courte durée dans une zone bruyante.
	<u>Les serre-nuque</u> : l'arceau se place derrière la nuque mais ils s'utilisent comme les serre-tête.
	<u>Les casques enveloppants</u> : recouvrent une grande partie de la tête et sont munis de coquilles qui recouvrent les oreilles. Ils peuvent être équipés d'écouteurs et permettent même une communication verbale avec d'autres correspondants.



C. trav. : articles R. 4431-1 et suivants. Décret n° 2006-892 du 19 juillet 2006 transposant la directive 2003/10/CE.

INRS : dossiers « Nuisances physiques au travail » et « Le bruit » et brochures ED 133, ED 868, ED 962, ED 997 et TC 110.

B. Les vibrations

Le risque est présent dès que l'utilisation d'une machine, d'un outil ou d'un équipement tenu à la main et hautement vibrant est régulière.

La réglementation fixe les :

- valeurs déclenchant une action : 0,5m/s² pour l'ensemble du corps et 2,5m/s² pour l'axe main – bras pour une période de référence de 8h.
- valeurs limite d'exposition : 1,15m/s² pour l'ensemble du corps et 5m/s² pour l'axe main – bras sur 8h.

Au-delà de ces valeurs, l'employeur doit prendre des dispositions pour ramener l'exposition en dessous des valeurs limites. Les vibrations des machines peuvent aussi provoquer des dégâts au niveau de la structure des immeubles ou installations (boulons qui se dévissent, fragilisation, etc.)



Pour une machine neuve, le risque bruit ou vibrations doit être pris en compte lors de son choix.

Pour une machine en service, la diminution des vibrations peut être obtenue par un système de fixation au sol (Silentbloc) ou par réinstallation sur une dalle anti-vibration.

Pour protéger les travailleurs :

- nivellement des sols de roulement,
- intercalage de dispositifs antivibratoires entre la source et la personne,
- aménagement du poste de travail (soutien du dos, atténuateurs divers, durée d'exposition, maintenance, consignes d'utilisation, formation...)



Service de santé au travail

Service prévention CRAM / MSA

Organismes spécialisés



C trav. : article R. 4441-1 et suivants. Décret n° 2005-746 du 4 juillet 2005 transposant la directive 2002/44/CE.

INRS : dossiers « Nuisances physiques au travail », et « Vibrations et mal de dos » et brochure ED 863.

3/ La circulation dans l'entreprise

A l'intérieur de l'enceinte de l'entreprise, la circulation est généralement considérée comme une activité auxiliaire. L'employeur doit veiller à aménager l'accès au site et à organiser les flux de circulation.

Les déplacements dans l'entreprise sont en effet divers et variés : entrée et sortie du personnel et des visiteurs, entrée dans l'établissement des matières premières, des produits nécessaires à la fabrication ou au fonctionnement de l'entreprise, la sortie des produits finis mais aussi les déplacements du personnel pour les nécessités du travail et pour se rendre dans les locaux annexes (vestiaires, cantine, infirmerie...) ou au parking.

L'employeur doit veiller à :

- l'organisation des flux de circulation,
- la circulation des piétons et notamment l'accessibilité du site pour les personnes handicapées,
- l'aménagement et la visibilité de l'accès au site,
- la sélection des revêtements des sols (risque de glissades et de chutes),
- la bonne organisation du stationnement des véhicules des travailleurs, notamment par la mise à disposition de parkings balisés et éclairés en nombre suffisant.

L'employeur peut décider d'établir un plan de circulation interne, instaurant un sens unique de circulation, une vitesse maximale en fonction des zones, un code de priorité commun, des dispositifs ralentisseurs de vitesse...



C. trav. : articles R. 4214-9 et suivants.

INRS : brochures ED 975 et ED 6002.

4/ Les risques liés à l'éclairage

L'éclairage doit être conçu et réalisé de manière à éviter la fatigue visuelle et les affections de la vue qui en résultent et à permettre de déceler les risques perceptibles par la vue.

< **Valeurs minimales pour les locaux de travail**

Types de locaux	Valeurs minimales d'éclairage (en lux) en tout point du local et à tout moment
Locaux affectés au travail et leurs dépendances :	
• Voies de circulation intérieures	40
• Escaliers et entrepôts	60
• Locaux de travail, vestiaires, sanitaires	120
• Locaux aveugles affectés à un travail permanent	200
Espaces extérieurs :	
• Zones et voies de circulation extérieures	10
• Espaces extérieurs où sont effectués des travaux à caractère permanent	40

< **Valeurs minimales au poste de travail**

Exemple de poste – type de travail	Valeur minimale
Mécanique moyenne, dactylographie, travaux de bureau	200 lux
Travail de petites pièces, mécanographie, bureau de dessin.	300 lux
Mécanique fine, gravure, comparaison de couleurs, dessins difficiles, industrie du vêtement	400 lux
Mécanique de précision électronique fine, contrôles divers	600 lux
Tâches très difficiles de l'industrie ou les laboratoires	800 lux



Pour éviter toute zone d'ombre sur un poste de travail, il est conseillé d'installer deux éclairages latéraux.



Service de santé au travail
CRAM / MSA

ARACT

Inspection du travail
Organismes agréés



C. trav. : article R 4223-1 et suivants.
INRS : brochures TJ 13, ED 85, ED 82.

5/ Le risque électrique

L'employeur doit veiller au respect des règles de sécurité et à la compétence des personnes intervenant sur les installations électriques.

Les accidents électriques sont généralement dus :

- au mauvais état des isolants (dégât mécanique, désagrégation ou usure) ;

- aux modifications effectuées sans contrôle (modification ou extension d'une installation électrique par une personne non compétente) ;
- à l'utilisation de machines-outils portatives, d'appareils de soudure électrique, de lampes portatives ou de ponts roulants ;
- aux interventions sur ou au voisinage du réseau (lignes aériennes, postes de transformation et canalisations enterrées).

La gravité des lésions dépend de plusieurs facteurs :

- l'intensité du courant (il y a danger à partir de 5 mA),
- la durée du passage du courant,
- la surface de la zone de contact,
- le trajet du courant dans le corps,
- l'état de la peau (sèche, humide, mouillée),
- la nature du sol,
- la capacité d'isolation des chaussures portées.

Quelles sont les règles de base à respecter ?

< **S'agissant des mesures de sécurité pour les installations électriques**

Il existe plusieurs moyens de prévenir les contacts directs de l'homme avec des parties actives (pièces normalement sous tension) des installations électriques :

- par isolation des parties actives : celles-ci doivent être totalement recouvertes d'un isolant qui ne peut être enlevé que par destruction ;
- par des enveloppes (boîtiers, armoires, etc.) ne pouvant être ouvertes qu'à l'aide d'une clé ou d'un outil après mise hors tension ;
- par éloignement : la distance éloignement doit être de 2,5 m augmentée de la longueur des objets conducteurs (outils, échelles) pouvant être manipulés dans les locaux ;
- par la mise en place d'obstacles : rambardes ou panneaux grillagés fixes distant d'au moins 10 cm pour $U < 500 \text{ V}$ ou 20 cm pour $U > 500 \text{ V}$.

L'existence au sein du circuit d'un disjoncteur, d'un relais ou d'un fusible permet de réduire le danger en ouvrant le circuit lorsque le courant dépasse une valeur donnée pendant un temps déterminé (en cas de court-circuit ou de surcharge).

Il existe plusieurs moyens de prévenir les contacts dits "indirects" c'est à dire ceux qui impliquent des masses métalliques mises accidentellement sous tension :

- par mise en terre des masses avec coupure automatique de l'alimentation : les schémas de liaison à la terre sont aussi appelés « régimes du neutre » ;
- par l'emploi d'une très basse tension de sécurité (TBTS) ou de protection (TBTP) ;
- par une double isolation ou une isolation renforcée.

Les installations électriques doivent faire l'objet de mesures de surveillance et d'entretien et être également soumises à des vérifications périodiques annuelles.

< **S'agissant des interventions**

Le personnel intervenant sur les installations électriques doit avoir reçu une formation aux travaux électriques et posséder une habilitation. Cette

habilitation est la reconnaissance d'une qualification spécifique et est délivrée par l'employeur.

Lorsque les travaux sont réalisés en présence de tension, les intervenants doivent disposer d'équipements de protection individuelle (combinaison de travail et chaussures isolantes, écran facial anti-UV, etc.), utiliser un outillage isolé (boîtiers, armoires, etc.) et respecter les distances de sécurité par la mise en place d'obstacles fixes (rambarde, panneaux grillagés, etc.)

< En cas d'accident

Les premières minutes suivant l'accident sont essentielles pour les chances de survie, il faut donc agir rapidement. Les travailleurs concernés par le risque électrique doivent recevoir une formation aux premiers secours. Ils doivent notamment savoir qu'il faut :

- commencer par couper le courant sans toucher le corps de la victime (coup de poing, interrupteur, disjoncteur, prise, etc.),
- prévenir les secours,
- être prêt à donner les premiers soins (bouche-à-bouche, massage cardiaque).



Décret n°88-1056 du 14 novembre 1988.²

INRS : dossiers « Introduction au risque électrique », « Accidents d'origine électrique » et « Risque électrique : état de la réglementation », brochure ED 723.

6/ Le risque d'explosion

La prévention des risques dus aux atmosphères explosives fait l'objet d'un régime spécifique, fondé sur deux directives européennes dites « directives ATEX »³. L'employeur est responsable de la mise en place de cette démarche spécifique.

Une atmosphère explosive est définie comme un mélange avec l'air, dans les conditions atmosphériques, de substances inflammables sous forme de gaz, vapeurs, brouillards ou poussières, dans lequel, après inflammation, la combustion se propage à l'ensemble du mélange non brûlé.

L'évaluation des risques d'explosion doit être globale et elle peut être combinée avec les résultats de l'évaluation des autres risques, identifiés dans chaque unité de travail. L'employeur doit identifier les risques d'explosion, délimiter des zones d'explosion et prendre des mesures nécessaires pour éviter que ces risques ne se réalisent.

< Identification des risques

Les facteurs suivants doivent au minimum être pris en compte :

- la probabilité de formation des atmosphères explosives et leur persistance ;

² N.B. : au moment de l'actualisation du guide, en octobre 2009, le droit applicable aux installations électriques faisait l'objet d'un projet de réforme et de codification. De nouvelles dispositions relatives à la conception, à l'utilisation et aux travaux de maintenance de ces installations étaient examinées.

³ Directive 1999/92/CE du 16 décembre 1999, « concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs susceptibles d'être exposés au risque d'atmosphère explosive ». Directive 94/9/CE du 23 mars 1994, concernant les appareils et les systèmes de protection destinés à être utilisés en atmosphère explosive.

- la probabilité que des sources d'inflammation, y compris des décharges électrostatiques, puissent se présenter et devenir actives et effectives ;
- les installations, les substances et préparations utilisées, les procédés et leurs interactions éventuelles ;
- la gravité des effets prévisibles d'une explosion.

Les emplacements qui sont ou peuvent être reliés par des ouvertures aux emplacements où des atmosphères explosives peuvent se présenter doivent également être pris en compte dans l'analyse des risques.

< **Délimitation des zones**

L'employeur doit subdiviser en zones les emplacements dans lesquels des atmosphères explosives peuvent se présenter. Il doit également veiller à ce que les prescriptions minimales visant à assurer la protection des travailleurs soient appliquées dans ces emplacements. L'accès à ces zones doit faire l'objet d'une signalisation claire.

< **Mesures organisationnelles et techniques**

Les mesures prises doivent en priorité viser à :

1. Empêcher la formation d'atmosphères explosives ;
2. Si la nature de l'activité ne permet pas d'empêcher la formation d'atmosphères explosives, éviter leur inflammation ;
3. Atténuer les effets nuisibles d'une explosion pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Elles peuvent être complétées par des mesures destinées à prévenir la propagation des explosions. Lorsque des atmosphères explosives peuvent se former et présenter des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, ou d'autres personnes, l'employeur doit veiller à ce que :

- Le milieu de travail permette un travail en toute sécurité ;
- Une surveillance adéquate soit assurée et des moyens techniques appropriés utilisés ;
- Une formation des travailleurs en matière de protection contre les explosions soit délivrée ;
- Les travailleurs soient équipés, si nécessaire, de vêtements de travail adaptés contre les risques d'inflammation.

Ces mesures de prévention font l'objet d'un réexamen périodique et chaque fois que se produisent des changements importants dans les conditions d'exécution du travail. Un document relatif à la protection contre les explosions doit être établi, il est intégré au document unique, et régulièrement tenu à jour. Il contient :

- Les modalités de détermination et d'évaluation des risques d'explosion ;
- La nature des mesures prises ;
- La classification en zones des emplacements dans lesquels des atmosphères explosives peuvent se présenter ;
- Les emplacements auxquels s'appliquent les prescriptions minimales visant à assurer la protection des travailleurs ;
- Les modalités et les règles selon lesquelles les lieux et les équipements de travail, y compris les dispositifs d'alarme, sont conçus, utilisés et entretenus pour assurer la sécurité ;
- Le cas échéant, la liste des travaux devant être accomplis selon les instructions écrites de l'employeur ou dont l'exécution est subordonnée à la délivrance d'une autorisation ;

- La nature des dispositions prises pour que l'utilisation des équipements de travail soit sûre.

< Interventions d'entreprises extérieures

Enfin, dans le cadre d'intervention d'entreprises extérieures, le chef de l'entreprise utilisatrice précise dans le document relatif à la protection contre les explosions le but, les mesures et les modalités de mise en œuvre de la coordination générale des mesures de prévention qui lui incombe (cf. chapitre V, 8). Ce document est élaboré avant le commencement du travail et est révisé lorsque des modifications, des extensions ou des transformations notables sont apportées notamment aux lieux, aux équipements de travail ou à l'organisation du travail.



Le Comité permanent CLATEX, mis en place pour accompagner les dispositions des directives ATEX,
INERIS / LCIE CRAM / CGSS



C. trav. : article R. 4227-42 et suivants.
INRS : dossier « Explosion et lieu de travail » et brochures ED 4162 et ED 945.

7/ Le risque d'incendie

La prévention du risque incendie nécessite la mise en place d'une signalisation efficace et d'exercices d'évacuation réguliers.

Les réglementations dans ce domaine peuvent être diverses :

- code du travail pour les travailleurs,
- arrêté du 25 juin 1980 modifié pour les établissements recevant du public (ERP), par exemple une surface de vente, un magasin d'usine,
- arrêté du 18 octobre 1977 modifié pour les immeubles de grande hauteur (IGH),
- code de l'environnement pour les installations classées (ICPE).

< Le matériel de lutte contre les incendies

- Le compartimentage anti-feu (portes coupe-feu, murs spéciaux, etc.)
- Le matériel d'extinction : extincteurs portatifs ou à extinction automatique (sprinkler). Il faut veiller à ce que les extincteurs soient :
 - " en nombre suffisant, adaptés aux risques d'incendie,
 - " faciles d'accès, repérables et utilisables par le personnel proche,
 - " accessibles en hauteur et les plus légers possibles pour le personnel féminin.
- Le matériel de protection individuelle (gants, masques, combinaisons ignifugées).

Remarque : aucun produit ni matières stockés ne doivent cacher la visibilité et l'accès au matériel incendie.

< Exercices de prévention, de lutte, d'évacuation

Le code du travail prévoit que « des exercices au cours desquels les travailleurs apprennent à reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, à se servir des moyens de premier secours et à exécuter les diverses manœuvres nécessaires » sont obligatoires dans les établissements de plus de cinquante

salarié(e)s et dans ceux où sont manipulées et mises en œuvre des substances ou préparations classées explosives, comburantes ou extrêmement inflammables, ainsi que des matières dans un état physique susceptible d'engendrer des risques d'explosion ou d'inflammation instantanée.

Ces exercices et essais périodiques doivent avoir lieu tous les six mois. Leur date et les observations auxquelles elles peuvent avoir donné lieu sont consignées sur un registre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.



C'est l'employeur qui est responsable de la mise en place de ces exercices. Il peut utilement se rapprocher des sapeurs-pompiers. Cela permet d'établir des priorités d'actions, de protéger plus particulièrement des lieux d'activités qui permettent la survie de l'entreprise ou un redémarrage plus rapide.

Ne pas oublier les clauses du contrat d'assurances privées, qui peuvent imposer à l'employeur des mesures propres à protéger les biens.

< **La signalisation**

Les équipements de lutte contre l'incendie doivent avoir une couleur spécifique (rouge) et être signalés par des panneaux de localisation.

Une signalisation doit baliser les chemins à emprunter par le personnel pour l'évacuation vers la sortie la plus rapprochée. Les dégagements qui ne servent pas habituellement de passage pendant la période de travail doivent être signalés par la mention sortie de secours. Les panneaux de signalisation doivent être opaques ou transparents, lumineux, et regroupés avec l'éclairage de sécurité.

< **Les consignes de sécurité incendie**

Les consignes de sécurité concernant l'incendie dans un établissement font partie intégrante des mesures de prévention techniques et organisationnelles à mettre en place. Elles sont obligatoires pour les établissements réunissant plus de 50 personnes ou ceux où sont manipulées et mises en œuvre des matières inflammables.

Les consignes concernent la totalité de l'établissement et sont applicables à l'ensemble des personnes présentes sur le site. Elles doivent être placées, comme les plans d'évacuation, par niveau, à proximité immédiate des escaliers ou ascenseurs et/ou à tout autre endroit où elles pourront être vues facilement.

N.B. : Des exemples de consignes pour le standard et pour le personnel en cas d'incendie ou d'accident figurent dans les documents utiles à la fin du guide (documents n° 4 et 5).

Outre les consignes générales, il peut y avoir lieu d'établir parallèlement :

- des consignes spéciales destinées à certains personnels (personnes en charge de l'alerte, membres d'équipes d'intervention, secouristes, ambulanciers, etc.),
- des consignes particulières spécifiques à certains travaux ou locaux.

< **L'éclairage de sécurité**

L'éclairage de sécurité est obligatoire pour les établissements occupant des travailleurs ou recevant du public (ERP). Il intervient en cas de défaillance de l'éclairage normal et doit permettre :

- l'évacuation sûre et facile des personnes,
- les manœuvres intéressant la sécurité.

< Moyens de détection et d'alerte

Il existe deux types de moyens de détection :

- détection humaine (gardiennage, ronde, etc.),
- détection automatique (détecteurs de fumée, de flammes, etc.)

Alerte des secours : en fonction de l'organisation du travail (de nuit, travail posté), l'employeur doit mettre en place une procédure pour prévenir les secours. Une personne au moins doit être désignée pour prévenir les sapeurs-pompiers en cas de début d'incendie (standardiste, responsable sécurité, etc.)

< Alarme sonore en cas d'incendie et d'évacuation

Les établissements où peuvent se trouver occupées ou réunies habituellement plus de cinquante personnes, ainsi que ceux, quelle que soit leur importance, où sont manipulées et mises en œuvre des matières inflammables doivent être équipés d'un système d'alarme sonore.

Les dispositifs d'alarme doivent suivre la réglementation des SSI (Systèmes de Sécurité Incendie). La nature de l'installation incendie est évaluée en fonction du risque, de la taille et de l'activité de l'établissement. Elle doit être conforme à la réglementation du code du travail et à la réglementation des ERP.

< Le registre incendie

Il s'agit d'un document, désigné légalement comme la consigne de sécurité incendie, qui doit être ouvert et tenu à jour dans les différents établissements et être à la disposition du service d'inspection du travail.

Il comporte :

- l'organisation à mettre en œuvre,
- les dates des exercices et essais périodiques,
- les observations sur ces derniers.

Les matériels incendie doivent être conformes aux normes en vigueur, agréés par les assurances, vérifiés périodiquement et annuellement. En fonction des différentes classes de feu, certains agents extincteurs sont à privilégier :

Classe de feux :	Exemples :	Agents extincteurs :
<u>Classe A</u> : Feux de solides	Bois, Cartons	Eau pulvérisée, Poudres ABC
<u>Classe B</u> : Feux de liquides ou de solides liquéfiables	Hydrocarbures, Alcool	Poudres BC et ABC, CO2
<u>Classe C</u> : Feux de gaz	Gaz	Poudre BC et ABC
<u>Classe D</u> : Feux de métaux	Sodium, Magnésium	Poudre spéciale
<u>Classe F</u> : Feux liés aux auxiliaires de cuisson	Huiles et graisses végétales ou animales	CO2



Inspection du travail
SDIS (sapeurs-pompiers)

CRAM / MSA
Assureur

Pour les ERP : la Mairie et la Commission de sécurité

Pour les ICPE : la DRIRE ou la DREAL⁴

⁴ Les services régionaux de l'équipement et de l'environnement font l'objet d'une réforme qui s'échelonne de janvier 2009 à janvier 2011 : les DRE, DRIRE et DIREN seront regroupées à terme



C. trav. : article R. 4227-1 et suivants. Code de la construction et de l'habitation : ERP, article R. 123-2 ; IGH, article R. 122-1 et suivants.

INRS : dossier « Incendies et lieux de travail » et brochures ED 990, ED 970, ED 929 ED 6054 et ED 5005.

8/ Le risque thermique

Les risques liés à l'ambiance thermique peuvent se présenter en cas d'exposition à la chaleur ou au froid, que le travailleur se trouve dans un local fermé, ou à l'extérieur. Ainsi le froid peut provoquer un risque accru de troubles musculo-squelettiques (TMS), des engelures et gelures, de l'hypothermie, des acrosyndromes vasculaires et des douleurs et la chaleur, la déshydratation, des crampes de chaleur, de la transpiration, l'épuisement, le coup de chaleur.

L'employeur doit notamment veiller à ce que les locaux fermés affectés au travail soient convenablement chauffés pendant la saison froide. Le chauffage ne devra pas donner lieu à des émanations délétères. Cette obligation concerne également les locaux annexes, en fonction de leur destination spécifique :

- les locaux de restauration,
- les locaux de repos,
- les locaux pour le personnel en service de permanence,
- les locaux sanitaires et
- les locaux de premiers secours.

Ces conditions de température peuvent être obtenues par des équipements de chauffage, de ventilation ou de conditionnement d'air. Les caractéristiques des locaux doivent aussi être prises en compte : l'isolement des parois et vitrages et les protections solaires sont des éléments importants pour les ambiances climatiques des locaux.

Le code du travail ne donnant pas de températures maximum ou minimum pour les locaux fermés, on pourra utilement se rapporter au code de la construction et de l'habitation ou aux normes NF X 35 203 (conditions de confort thermique), X 35-204 (ambiances chaudes - détermination analytique de la contrainte thermique) et FD X 35-208 (ergonomie des ambiances thermiques - principes et application des normes internationales).

Par ailleurs, l'employeur doit dans la mesure du possible protéger les travailleurs en poste à l'extérieur contre les conditions atmosphériques (intempéries).

Voici quelques exemples de mesures de prévention simples à mettre en œuvre :

- En cas de chaleur, favoriser la prise de boisson fraîche ;
- En cas de froid, prévoir des vêtements et des EPI adaptés au froid ;
- Dans les deux cas, éviter le travail isolé, prévoir des locaux de repos chauffés ou climatisés.



C. trav. : articles R. 4223-13 à R. 4223-15 et R. 4225-1. Code de la construction et de l'habitation, article R. 131-20.

La circulaire DRT n° 95-07 du 14 avril 1995 concernant les locaux fermés.

INRS : dossiers « Travailler par de fortes chaleurs en été », « Travail au froid » et brochure ED 931.

V. Les risques liées aux facteurs humains

1/ Les risques liés aux addictions en entreprise

L'entreprise n'est pas épargnée par les phénomènes de conduites addictives. Cette notion recouvre les addictions aux substances psycho-actives (alcool, tabac, médicaments, drogues) et les addictions comportementales, sans substances psycho-actives (travail, dépendance aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, jeu). La prévention et la prise en charge sont nécessaires : si la démarche doit être collective, la réponse individuelle ne doit pas être négligée.

Ainsi, l'employeur peut, par le biais du règlement intérieur, proscrire toute consommation dans l'enceinte de l'entreprise. Par ailleurs, il ne doit pas hésiter à faire intervenir le service de santé au travail sur ces questions. Chargé d'étudier l'aptitude du travailleur à son poste de travail, le médecin du travail joue un rôle préventif de prise de conscience de la surconsommation et du risque de passage à la dépendance. Son rôle comprend l'orientation vers une prise en charge adaptée et un éventuel reclassement des travailleurs concernés. Si nécessaire, l'employeur doit sanctionner le travailleur (avertissement, blâme, licenciement pour faute grave...) qui a consommé des produits interdits dans l'enceinte de l'entreprise.

Conduite à tenir en cas de danger

Au regard de l'obligation de sécurité de l'employeur, de celle du travailleur et des dispositions relatives aux premiers secours, l'état ébrié ou le comportement inhabituel d'un salarié ne doit pas laisser indifférent. Quel qu'en soit la cause, il faut écarter le travailleur de son poste si son état est dangereux pour lui et/ou les autres et le secourir. Qu'il soit isolé ou raccompagné à son domicile, il faut également veiller à écarter toute source de danger, au risque de voir engager sa responsabilité pour non-assistance à personne en péril.

Exemple d'actions à mener : la prévention du risque alcool

Le code du travail interdit d'ores et déjà à l'employeur de laisser entrer ou séjourner un salarié en état d'ivresse dans l'enceinte de l'entreprise. Il proscrie également l'introduction et la distribution dans l'entreprise, à des fins de consommation par le personnel, de toutes boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool pour être consommées par le personnel.

Pour préserver la santé de son personnel, l'employeur peut également :

- interdire, par le règlement intérieur, toute consommation d'alcool sur les lieux de travail, ce qui suppose de supprimer les boissons alcoolisées du restaurant d'entreprise ;
- prévoir systématiquement des boissons non alcoolisées et de la nourriture lors des "pots" d'entreprise ;
- interdire ou limiter la consommation d'alcool lors des repas d'affaires ;
- supprimer les bouteilles d'alcool des listes des cadeaux de fin d'année ;
- mettre à disposition de points d'eau potable et fraîche, pour inciter le personnel à s'hydrater ;
- effectuer des contrôles - alcootest notamment - sur les personnes occupant des postes dangereux ou de sécurité (leur liste doit avoir été préalablement définie avec les instances représentatives du personnel et le service de santé au travail) ;
- organiser des actions de sensibilisation et d'information sur les risques que représentent les addictions en entreprise en faisant appel à des syndicats, associations ou organismes professionnels ;
- améliorer les conditions de travail, le stress, la pénibilité, la répétition des tâches ou la surcharge de travail étant des facteurs favorisant la consommation d'alcool.

N.B. : Un exemple de règlement intérieur figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n°8).



C. trav. : interdictions relatives à l'alcool et l'alcoolisme en milieu de travail, articles R. 4228-20 et R. 4228-21 ; mise à disposition de boissons, articles R. 4225-2 à R. 4225-4. Code de la santé publique : interdiction de consommation de stupéfiants, article L. 3421-1 ; interdiction de fumer, articles R. 3511-1 à R. 3511-14.

INRS : dossiers « Lutter contre le tabagisme en entreprise », « Addictions et travail », « Cannabis et travail » et brochure TC 121.

2/ Les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux (RPS) recouvrent des risques professionnels d'origine et de nature variées, qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des travailleurs.

Le plus connu est le stress, cependant la violence (physique et verbale), le harcèlement (moral et sexuel), l'épuisement professionnel, la dépression et le suicide au travail sont tous des troubles psychosociaux face auxquels l'employeur doit être vigilant.

Si peu de RPS font l'objet actuellement d'un encadrement juridique spécifique, l'employeur doit néanmoins veiller à ce que des mesures de prévention de ces phénomènes soient prises au titre de son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Par ailleurs, les RPS peuvent donner lieu à des maladies professionnelles ou des accidents du travail (suicide). Enfin, plusieurs troubles psychosociaux peuvent se manifester en même temps ou successivement (exemple : harcèlement -> stress -> dépression -> suicide). Les femmes sont plus sensibles au RPS⁵.



Une charte des bonnes relations humaines au travail a été mise en ligne sur le site « Travailler-mieux » par le ministère du travail et de l'emploi en avril 2009 et peut constituer un outil de prévention des RPS.

A. La prévention du stress

Le stress étant le terreau fertile sur lequel se développent d'autres RPS, lorsque les manifestations de stress se multiplient parmi les travailleurs, l'employeur doit entreprendre sans attendre une démarche de prévention. Le stress peut être dû à des facteurs organisationnels, de managements ou individuels.

Diverses données doivent alerter l'employeur sur l'existence de stress :

- les plaintes individuelles et collectives exprimées sur les conditions de travail : dégradations des relations, tensions, conflits, isolement, violence psychique ou verbale des clients...
- les données relatives à la santé des travailleurs (rapport annuel du médecin du travail et taux de cotisation accidents du travail et des maladies professionnelles) : symptômes physiologiques et psychiques tels que troubles du sommeil, tension artérielle, anxiété, fatigue, perte d'estime de soi...
- les données sur le fonctionnement et les ressources humaines : augmentation du turnover, du taux d'absentéisme...
- les indicateurs de la production : baisse de la productivité, augmentation du nombre de malfaçons...

Il est recommandé de faire intervenir une tierce personne (médecin du travail, préventeur CRAM / MSA, ARACT, cabinet conseil...), susceptible d'assurer le rôle de médiateur.

⁵ Rapport « La santé des femmes en France », sous la direction de Sandrine Danet et Lucile Olier, disponible auprès de la Documentation française.

Le plan d'action peut avoir pour objet de mettre en œuvre :

- des modifications organisationnelles, par une nouvelle répartition des tâches, la définition d'objectifs précis et réalisables ;
- l'amélioration de la qualité des relations humaines, notamment par une meilleure communication au sein de l'entreprise, en laissant davantage de marge de manœuvre aux travailleurs, en leur confiant des responsabilités nouvelles, en développant le travail en équipe, en favorisant la reconnaissance du travail fait ;
- l'aménagement de l'environnement matériel, en procédant par exemple à l'achat de matériels ergonomiques facilitant les conditions de travail.

Les cas individuels difficiles et/ou complexes ont intérêt à être également traités par un spécialiste (médecin du travail, médecin généraliste, psychologue), l'écoute et l'attention de l'équipe dirigeante et des collègues demeurant un point important pour aider le(s) salarié(s) concerné(s).



Il existe un accord national interprofessionnel sur le stress, signé le 2 juillet 2008, qui fournit un cadre pour la détection, la prévention et le traitement des situations de stress au travail.

B. Le harcèlement moral

Les éléments constitutifs d'harcèlement moral sont des agissements répétés, une dégradation des conditions de travail et une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de la victime. Il traduit une véritable volonté de nuire et ne doit pas être confondu avec de la maladresse managériale.

Le harcèlement est donc délibéré et peut prendre différentes formes : le harcèlement individuel (dans un but purement gratuit de destruction d'autrui), le harcèlement stratégique (vise la reddition émotionnelle du salarié), le harcèlement institutionnel (participe d'une stratégie de gestion globale du personnel), le harcèlement transversal (exclusion d'un individu d'une équipe).

Les critiques systématiques sur les compétences, les humiliations, les brimades, les mesures vexatoires, la diminution des responsabilités, voire même une « mise au placard », les sanctions disciplinaires répétées et injustifiées figurent parmi les manifestations du harcèlement.

Les mesures de prévention peuvent être :

- Un rappel de la législation et une interdiction de la pratique du harcèlement dans le règlement intérieur ;
- Des formations pour sensibiliser les travailleurs et leur donnant des conseils pratiques pour faire face à certaines situations ;
- La mise en place de groupes d'expression.

Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire. Si les faits sont portés devant le juge, la personne peut être sanctionnée sur le fondement du code pénal (un an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende) et du code du travail (un an d'emprisonnement et 3 750 € d'amende), cependant la peine ne pourra excéder le maximum légal.



C. trav. : harcèlement moral, article L. 1152-1 et suivants.

INRS : dossiers « Le stress au travail », « Travail et agressions. Etat des lieux et prévention des risques », « Harcèlement et violences au travail », « Santé mentale au travail », « Suicide en lien avec le travail » et brochures ED 6012 et ED 6011. Voir également le dossier « Les risques psychosociaux » du site « Travailler-mieux ».

3/ Le risque d'apparition de troubles musculo-squelettiques

Les troubles musculo-squelettiques sont des maladies multifactorielles, pour lesquels une action de prévention adaptée aux spécificités de l'activité de l'entreprise est nécessaire.

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont des pathologies qui affectent les muscles, les articulations, les tendons, les ligaments, les os et les nerfs. A l'origine de douleurs qui deviennent de plus en plus gênantes (engourdissement, picotements, gêne fonctionnelle), les TMS peuvent avoir des conséquences graves pouvant aller jusqu'à une incapacité de travail. En 2007, 70 % des maladies professionnelles dénombrées étaient des TMS (tableau des maladies professionnelles n°57). Les femmes seraient également plus exposées aux TMS que les hommes.

L'apparition de TMS peut être liée :

- au poste de travail : tâches répétitives, efforts physiques, activités imposant des gestes fins et précis, postures et mouvements inadaptés, utilisation de machines impliquant des vibrations, etc. ;
- à l'organisation du travail : pratiques de juste à temps, de flux tendu ou de stock zéro, etc., dont les cadences impliquent une constance dans les efforts produits par les différentes parties du corps ;
- aux relations de travail : stress, absence de reconnaissance du travail fourni, relations interpersonnelles difficiles, etc. ;
- à des caractéristiques personnelles : âge, sexe, état de santé, style de vie (absence de pratiques sportives, alimentation, etc.).

Il est notamment possible d'agir sur :

- La conception des tâches
 - " recourir à la mécanisation des activités les plus pénibles ;
 - " instaurer une rotation permettant aux travailleurs de faire quelque chose de complètement différent, de façon à reposer les muscles déjà fatigués (temps de récupération) ;
 - " accroître la diversité des tâches associées à l'emploi afin de rompre avec la monotonie du travail et d'accroître le degré d'autonomie et les responsabilités des travailleurs.
- La conception des lieux de travail
 - " évaluer le lieu de travail afin d'identifier la ou les source(s) des TMS ;
 - " installer des postes de travail ajustables (permettant au salarié de travailler en position debout ou assise ou d'alterner d'une position à l'autre) et adaptés à la morphologie du travailleur.
- La conception des outils et équipements
 - " choisir des outils et des équipements ergonomiques ;
 - " entretenir les outils et équipements et les changer fréquemment au besoin.
- Les méthodes de travail
 - " informer et former les travailleurs quant aux gestes et postures à adopter ;
 - " instaurer des périodes de repos et enseigner aux travailleurs à profiter de ces courts intervalles pour décontracter leurs muscles.



ARACT

CRAM / MSA



INRS : dossier « Les troubles musculo-squelettiques du membre supérieur » et brochures ED 957 et TF 169. Voir également le dossier « TMS » et la section dédiée de l'application « Entreprise virtuelle » sur le site « Travailler-mieux ».

VI. Les risques liés aux activités

1/ Le risque routier

L'employeur doit veiller à intégrer le risque routier dans l'évaluation des risques professionnels, ce risque étant encore souvent ignoré lors de la rédaction du document unique. C'est en effet la première cause de décès par accident au travail : il représente 27,9% des décès en 2007⁶.

On distingue :

- les accidents de mission, c'est-à-dire les accidents qui ont lieu à l'occasion d'un déplacement nécessaire à l'exécution du travail ;
- les accidents de trajet, c'est-à-dire les accidents qui se produisent à l'occasion du déplacement entre le domicile et le lieu de travail ou entre le lieu de travail et le lieu de restauration habituel.

Ils sont tous deux considérés comme des accidents du travail.

Exemples d'actions de prévention :

- Gérer le parc de véhicules (et l'aménagement des véhicules utilitaires légers)
- Les véhicules doivent être entretenus régulièrement, en fonction de la fréquence d'utilisation. Un carnet de suivi et d'entretien des véhicules peut s'avérer utile, afin que tous les conducteurs disposent d'une information actualisée de l'état des véhicules qu'ils utilisent.
- S'assurer de la compétence des travailleurs
Il est important que l'employeur s'assure (lors de l'embauche et régulièrement) que ses travailleurs disposent de leur permis de conduire.
- Interdire les communications mobiles
Il est interdit de téléphoner au volant. L'usage des kits mains libres ne réduit pas le risque d'accident et il est donc recommandé à l'employeur de veiller à ce que les travailleurs n'utilisent pas de téléphone en conduisant. Il est notamment possible d'inscrire dans le règlement intérieur de l'entreprise une interdiction totale d'utiliser son téléphone portable au volant.
- Gérer les déplacements



Au besoin, l'employeur peut se faire aider par un professionnel du conseil en prévention.



Sécurité routière
Association Promotion et Suivi de la sécurité routière en entreprise (PSRE)

CRAM / MSA



Site internet dédié : <http://www.risque-routier-professionnel.fr>

INRS : dossier « Conduire pour le travail » et brochures ED 934 et ED 986.

Guide pratique « Réussir la prévention du risque routier de votre PME », élaboré par l'association PSRE, exemplaire téléchargeable sur le site internet <http://www.asso-psre.com>

⁶ Selon les données nationales sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (<http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr>)

2/ Le risque chimique lié à l'utilisation des agents chimiques dangereux (ACD)

Il est important que l'employeur soit en mesure d'identifier les risques liés aux ACD présentes dans l'entreprise.

Lors de l'évaluation des risques, toutes les activités doivent être analysées, y compris l'entretien et la maintenance. Lorsqu'une exposition à plusieurs agents chimiques est constatée, l'évaluation doit prendre en compte les risques combinés de l'ensemble de ces agents. Toute nouvelle activité impliquant des agents chimiques ne pourra être mise en place que suite à une nouvelle évaluation et à des mesures de prévention.

L'évaluation des risques est basée sur :

- Les propriétés dangereuses des agents chimiques ;
- Les informations relatives à la santé et à la sécurité communiquées par le fournisseur ;
- Les renseignements complémentaires nécessaires obtenus auprès du fournisseur ou d'autres sources aisément accessibles ;
- La nature, le degré et la durée de l'exposition ;
- Les conditions dans lesquelles se déroulent les activités impliquant des agents chimiques, y compris le nombre et le volume de chacun d'eux ;
- Les valeurs limites d'exposition professionnelle et les valeurs limites biologiques fixées par décret ;
- L'effet des mesures de prévention prises ou à prendre sur le risque chimique ;
- Les conclusions fournies par le médecin du travail concernant la surveillance médicale les travailleurs ;
- Les travaux conduits et propositions émises par les intervenants en prévention des risques professionnels.

A. L'identification du risque chimique

Dans un but d'harmonisation aux niveaux international et européen, l'étiquetage, la classification et l'emballage font l'objet d'une réforme, introduite par le règlement européen dit « CLP »⁷, et qui s'appliquera aux substances fin 2010, et aux mélanges fin 2015, sauf dérogations.

N.B. : Le règlement CLP introduit quelques changements de terminologie :

- " Le terme « préparation » est remplacé par celui de « mélange » ;
- " Le terme de « catégorie de danger » est remplacé par celui de « classe de danger ».



Des outils ont été créés pour faciliter le passage d'une réglementation à l'autre et l'employeur pourra utilement s'y référer :

- une liste des classifications et des étiquetages harmonisés des substances dangereuses,
- des tableaux de conversion,
- un inventaire des classifications et des étiquetages.

On distingue deux sources principales d'information :

< L'étiquetage

L'étiquetage est la première information, essentielle et concise, fournie à l'utilisateur sur les dangers des produits et sur les précautions à prendre lors de l'utilisation. Il est important de bien

⁷ Règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges, modifiant et abrogeant les directives 67/548/CEE et 1999/45/CE et modifiant le règlement (CE) n° 1907/2006.

distinguer les différentes classes de dangers que représentent les substances et préparations afin de bien se protéger.

La nouvelle réforme aboutit à la définition de 28 classes de dangers et remplace les pictogrammes existants par les suivants (losange rouge, symbole noir sur fond blanc) :



SGH01



SGH02



SGH03



SGH04



SGH05



SGH06



SGH07



SGH08

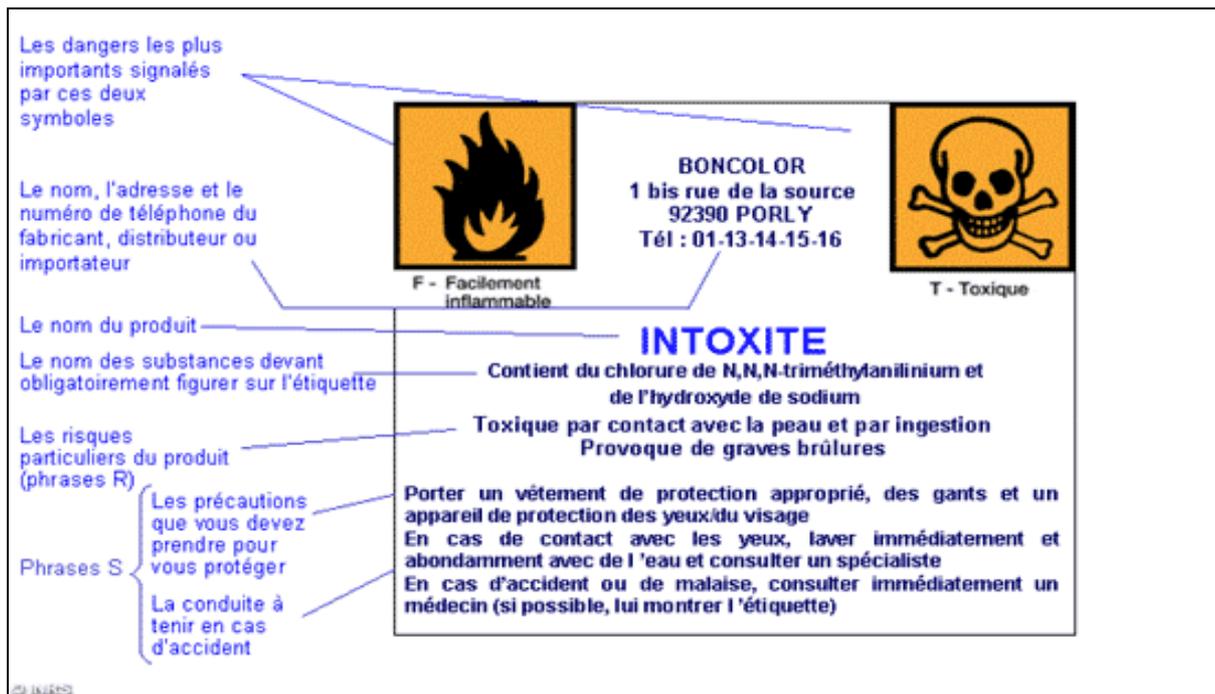


SGH09

N.B. : Chaque pictogramme possède un code composé de la façon suivante : « SGH » + « 0 » + 1 chiffre.

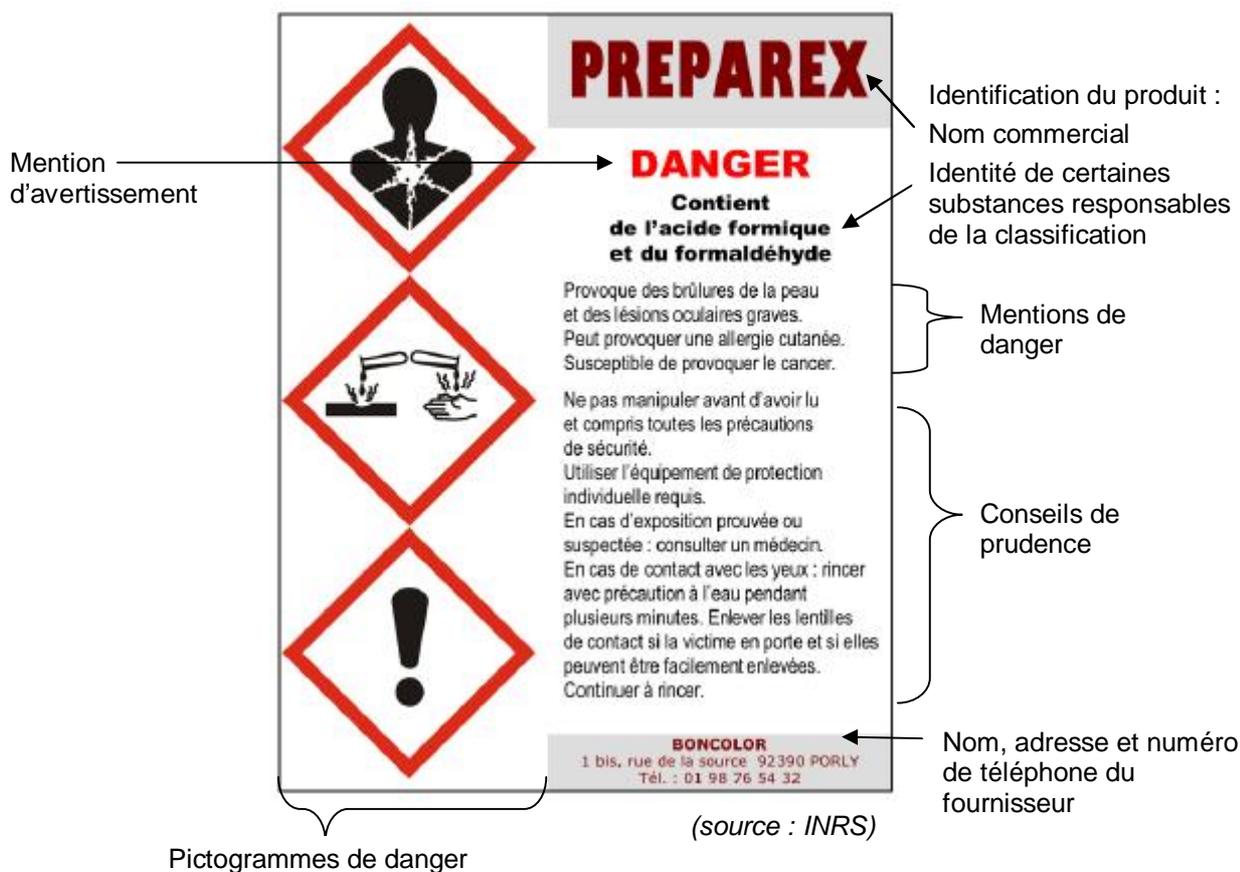
Les substances et préparations dangereuses font l'objet d'un étiquetage spécifique.

Exemple d'une ancienne étiquette de « préparation » dangereuse :



(source : INRS)

Exemple d'une nouvelle étiquette de « mélange » dangereux :



(source : INRS)

N.B. : Un calendrier de la mise en œuvre du nouvel étiquetage est disponible en fin de guide (document n°12).

< La fiche de données de sécurité

Tout responsable de la mise sur le marché de substances ou préparations dangereuses doit fournir à l'utilisateur professionnel une fiche de données de sécurité (FDS)⁸ comportant différentes rubriques.

Avec l'entrée en vigueur du Règlement REACH⁹ sur les substances chimiques, le contenu des rubriques de la FDS a été modifié, dans l'objectif de :

- responsabiliser davantage les industriels dans l'évaluation des risques des substances chimiques, en leur confiant la charge de la preuve de la sécurité des produits et la détermination des bonnes méthodes de gestion des risques ;
- améliorer notamment la transmission de l'information tout au long de la chaîne d'approvisionnement grâce à la FDS.

Désormais, la FDS comprend les 16 rubriques suivantes :

- 1) identification de la substance/préparation et de la société/l'entreprise,
- 2) identification des dangers,
- 3) composition/informations sur les composants,
- 4) premiers secours,
- 5) mesures de lutte contre l'incendie,
- 6) mesures à prendre en cas de dispersion accidentelle,
- 7) manipulation et stockage,
- 8) contrôle de l'exposition/protection individuelle,
- 9) propriétés physiques et chimiques,
- 10) stabilité et réactivité,
- 11) informations toxicologiques,
- 12) informations écologiques,
- 13) considérations relatives à l'élimination,
- 14) informations relatives au transport,
- 15) informations relatives à la réglementation,
- 16) autres informations.

La principale évolution de REACH concerne l'ajout en annexe de la FDS des scénarios d'exposition décrivant comment utiliser de façon sûre la substance ou la préparation dans le cas où un rapport sur la sécurité chimique (RSC) est requis c'est-à-dire pour les substances produites ou importées à plus de 10 tonnes/an. Les utilisateurs en aval doivent appliquer les mesures de gestion des risques identifiées dans l'annexe de la FDS de leur fournisseur et transmettre à leur tour les scénarios d'exposition des substances ou des préparations qu'ils produisent aux acteurs situés en aval de la chaîne d'approvisionnement.

Toutes ces informations sont utiles à la formation des travailleurs qui auront à les manipuler. Pour s'assurer de l'effectivité de la diffusion de ces informations au sein de l'entreprise :

- la FDS doit être délivrée par le fournisseur lors de la livraison des matières dangereuses et l'employeur doit signer un récépissé ;

⁸ Depuis l'entrée en vigueur du décret du 22 juillet 2004, la fiche de données de sécurité est également disponible sur demande de l'utilisateur professionnel pour les préparations qui ne sont pas classées dangereuses mais qui contiennent, en concentration individuelle \geq à 1% en masse (substances non gazeuses) et \geq à 0.2 % en volume (substances gazeuses), au moins une substance présentant un danger pour la santé ou l'environnement ou une substance pour laquelle il existe une valeur limite d'exposition professionnelle.

⁹ Règlement (CE) N° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH).

- l'employeur doit mettre en place les moyens de prévention qui s'imposent, notamment la formation à la sécurité des travailleurs concernés et les fiches de postes ;
- l'employeur doit transmettre les FDS au service de santé au travail.

B. Les différentes sources de risques

L'employeur doit dans le cadre de l'évaluation des risques prendre en compte les conséquences possibles du transport, de l'utilisation et de l'élimination des matières ou substances dangereuses.



Il est conseillé de procéder au recensement complet et périodique de tous les produits présents dans l'entreprise, y compris ceux destinés à l'entretien et au nettoyage des locaux.

< Le stockage

Dans le cas de manipulations de ces substances et surtout pour le transvasement, tout récipient, sac ou enveloppe contenant une substance classée dangereuse doit avoir une étiquette ou une inscription indiquant toutes les données et conseils relatifs au produit. Elles doivent être stockées dans un local isolé et ventilé.

< L'utilisation

L'employeur doit s'assurer que les travailleurs amenés à manipuler les produits ont connaissance du contenu des fiches de données sécurité (notices de poste) et doit mettre à disposition des travailleurs des équipements spécifiques pour toutes manipulations.

Si les produits chimiques utilisés sont classés dans les substances CMR (cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques), l'employeur doit :

- substituer le produit classé par un produit non dangereux ou moins dangereux ;
- si le remplacement n'est pas possible, il doit être utilisé en quantité limitée, en vase clos ou en mettant en place une protection collective (aspiration) afin de limiter le nombre de travailleurs exposés et d'atteindre le niveau d'exposition le plus bas techniquement possible ;
- mettre à disposition des travailleurs des EPI.

Pour tout salarié, l'exposition à une substance CMR ne peut se faire sans une visite médicale préalable par le médecin du travail. La fiche d'aptitude est renouvelée tous les 6 mois après examen par le médecin du travail. De plus, le médecin du travail doit être informé par l'employeur des absences pour cause de maladie supérieure à 10 jours des travailleurs exposés à un agent CMR. Le dossier médical des personnes exposées à un CMR doit être conservé 40 ans après la cessation de l'exposition.

Il est interdit d'affecter ou de maintenir des femmes enceintes ou allaitantes à ces postes les exposant à des agents avérés toxiques pour la reproduction.

Une fiche individuelle d'exposition doit être établie par l'employeur pour tout salarié exposé à un agent CMR et une attestation doit être remise lors du départ du travailleur de l'entreprise (l'extrait du dossier médical relatif aux risques professionnels est transmis au service de santé au travail du nouvel établissement à la demande du salarié).

Les vêtements de protection chimiques sont classés en 6 types :

- type 1 : étanche aux gaz,
- type 2 : étanche aux gaz, liaison non étanche,
- type 3 : étanche aux liquides,
- type 4 : étanche aux aérosols,
- type 5 : étanche aux particules,

- type 6 : étanchéité limitée aux éclaboussures et particules.

Les gants protégeant contre les risques chimiques sont classés en fonction de leur étanchéité et de leur résistance par la perméation à l'agent dangereux testé. Il existe également des chaussures dont la semelle et la tige sont imperméables et résistantes aux produits chimiques. Dans tous les cas, il convient de s'assurer auprès du fournisseur que les EPI sont adaptés à l'utilisation prévue par l'entreprise, en particulier au regard des mélanges de substances auxquels seront exposés les travailleurs.

< **Le transport**

Lors du transport des matières dangereuses, et ce quel que soit le mode de transport choisi, des panneaux et des pictogrammes doivent être apposés de manière visible sur les unités de transport afin d'identifier le ou les risques générés par la ou les matières transportées. Les pictogrammes utilisés dans le secteur transport ne sont pas concernés par le règlement CLP.

Les conducteurs de véhicules transportant des matières dangereuses font l'objet de formations spéciales (connaissance des produits et des consignes de sécurité à appliquer, conduite à tenir lors des opérations de manutention) et d'une mise à niveau tous les cinq ans.

Les entreprises qui transportent ou manipulent les matières dangereuses doivent nommer un conseiller à la sécurité en interne ou en externe, désigné et répertorié auprès de la Préfecture. On pourra consulter la Direction Régionale de l'Équipement.

< **L'élimination**

Même si l'entreprise n'est pas soumise à la réglementation des ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement), outre les risques lors du stockage, des transvasements, des manipulations en interne, l'entreprise est responsable de ces produits appelés déchets dangereux jusqu'à leur totale élimination.

Elle doit s'assurer des qualifications des sociétés chargées de la collecte, du transport ou de l'élimination de ces déchets qui ne peut se faire qu'en centre agréé.



C. trav. : articles L. 4411-1 et R. 4411-1 et suivants.

INRS : dossiers « Nouvel étiquetage des produits chimiques », « Agir sur le risque chimique cancérigène en entreprise », « Risque chimique » et brochures n° ED 6041, ED 954, ED 982 ED 983 et ED 753. Voir également la fiche pratique « REACH en 10 mn », disponible sur <http://www.enviroveille.com>, et la section dédiée du site « Travailler-mieux ».

3/ Le risque biologique

Les agents biologiques sont présents dans tous les milieux de travail et se transmettent à l'homme en suivant une chaîne de transmission. Ils présentent des risques d'infections, d'intoxications, d'allergies ou de réactions d'hypersensibilité, de cancers.

A. Identification et évaluation des risques

On entend par agents biologiques les micro-organismes, y compris les micro-organismes génétiquement modifiés, les cultures cellulaires et les endoparasites humains qui sont susceptibles de provoquer une infection, une allergie ou une intoxication.

Ils sont classés en quatre groupes en fonction de l'importance du risque d'infection qu'ils présentent, de la facilité de propagation dans la collectivité et de l'existence d'une prophylaxie ou d'un traitement :

- Groupe 1 : ne provoquent pas de maladie ;
- Groupe 2 : peuvent provoquer une maladie, sont peu transmissibles, il existe un traitement ;
- Groupe 3 : peuvent provoquer une maladie grave avec risque de propagation, il existe une prophylaxie ou un traitement ;
- Groupe 4 : peuvent provoquer une maladie grave avec risque élevé de propagation, il n'y a pas de prophylaxie ou de traitement.

Les agents biologiques des groupes 2 à 4 sont considérés comme pathogènes et doivent faire l'objet d'une évaluation des risques. A cette fin, seront pris en compte :

- L'ensemble des agents biologiques présents, y compris lorsqu'ils appartiennent à plusieurs groupes ;
- La nature, la durée et les conditions d'exposition des travailleurs ;
- Le classement des agents biologiques et des maladies professionnelles dues à une exposition.

Lors d'une première utilisation, une déclaration à l'inspecteur du travail doit être faite au moins 30 jours avant le début des travaux. C'est également le cas pour les agents biologiques non classés pour lesquels il existe une présomption de caractère pathogène. Cette déclaration devra être renouvelée à chaque fois qu'un changement important des procédés et procédures intervient.

B. Prévention

Prévenir le risque biologique c'est agir sur l'un des éléments de la chaîne de transmission pour la rompre : la source ou réservoir d'agents biologiques, les modes de transmission, l'hôte potentiel ou la cible.

< Agir sur la source :

Afin de définir des actions de prévention efficaces il faut connaître les caractéristiques des agents biologiques identifiés (leurs conditions environnementales spécifiques - taux d'humidité, luminosité, température, leurs besoins nutritifs, leur mode de reproduction, leur durée de vie).

- Elimination de la source, notamment par des mesures d'hygiène pour éviter toute prolifération (nettoyage, désinfection, stérilisation) ;
- Remplacement par un agent biologique non pathogène si possible.

< Agir sur les modes de transmission :

- Isoler les sources et limiter l'accès aux seuls travailleurs indispensables ;
- Séparer les zones non contaminées et les zones contaminées ;
- Appliquer, quand c'est pertinent, le principe de la « marche en avant » : organisation de la circulation (personnes, animaux, matériel...) sans possibilité de retour en arrière ;
- Utiliser des conteneurs et filières d'élimination des déchets adaptés ;
- Améliorer la ventilation et l'assainissement de l'air des locaux de travail et en assurer les opérations de maintenance préventive, afin de réduire le risque de transmission par voie aérienne.

< Agir sur la cible :

- Fournir les EPI adaptés (gants, vêtements de protection, lunettes, appareils de protection respiratoire) et former le personnel à leur utilisation ;
- Mettre à disposition les moyens d'hygiène nécessaires (vestiaires séparés pour les vêtements de ville et les vêtements de travail, installations sanitaires, moyens de lavage des mains et du visage...) ;
- Faire connaître les mesures d'hygiène individuelle.

L'employeur doit informer les travailleurs du risque biologique et de la marche à suivre en cas d'accident ou d'incident grave. Lorsque l'activité implique l'utilisation délibérée d'un agent biologique, il doit également les former à la « biosécurité ». Cette formation porte sur :

- Les risques pour la santé et les prescriptions en matière d'hygiène ;
- Les précautions à prendre pour éviter l'exposition ;
- Le port et l'utilisation des équipements et des vêtements de protection individuelle ;
- Les modalités de tri, de collecte, de stockage, de transport et d'élimination des déchets ;
- Les mesures à prendre pour prévenir ou pallier les incidents ;
- La procédure à suivre en cas d'accident.



C. trav. : article R. 4421-1 et suivants.

INRS : dossier « Risque biologique en milieu professionnel » et brochures ED 6034, ED 988 et ED 117.

4/ Les risques liés à l'amiante

La fabrication, l'importation et l'utilisation de l'amiante sont interdites en France depuis 1997. Il subsiste néanmoins dans de nombreux bâtiments ou équipements des matériaux amiantés auxquels sont exposés les travailleurs.

Les travailleurs spécialisés dans le traitement de l'amiante (déflocage et décalorifugeage) doivent être protégés, tout comme les travailleurs dont les activités les exposent à des matériaux contenant de l'amiante (MCA). Les MCA présents dans des bâtiments ou des matériels sont en effet encore rependus : cloisons, clapets ou portes coupe-feu, dalles de faux-plafonds, tuyaux et plaques en amiante-ciment, dalles de sol, garnitures de friction...

La valeur limite d'exposition à l'amiante a été fixée à 0,1 fibre/cm³ sur une heure. Il ne s'agit pas d'un seuil en-dessous duquel il n'y aurait pas de risque, mais un seuil qui ne doit jamais être dépassé. En cas d'exposition potentielle, toutes les mesures de prévention et de protection techniquement possibles doivent être mises en œuvre, même en-dessous de la valeur limite.

Les travailleurs exposés à l'inhalation des poussières d'amiante font l'objet d'une surveillance médicale spéciale. Ils doivent également être informés sur les risques liés à l'amiante et bénéficier d'une formation à la prévention de ces risques.

A. Travaux d'entretien et de maintenance

Certaines opérations sont susceptibles de mettre des travailleurs en contact avec de l'amiante. On peut citer par exemple les travaux et les métiers suivants :

Travaux	Métiers exposés
Travaux sur un flocage ou un calorifugeage,	Electricien
Travaux et manipulations d'amiante tissé ou tressé,	Maçon
Travaux sur des éléments en amiante-ciment,	Plombier
Travaux sur divers matériaux contenant de l'amiante,	Ascensoriste
Travaux divers impliquant le stockage et la manipulation d'amiante.	Technicien télécoms
	Garagistes

< Analyse du risque

Tous les professionnels directement concernés par les différentes activités énumérées devront s'interroger a priori sur la présence d'amiante dans la zone où doit se dérouler leur intervention. Le niveau de risque dépend de :

- la nature du matériau,
- l'outillage utilisé,
- la nature de l'opération,
- l'environnement général du poste.

< Mesures de prévention en cas de présence d'amiante

Chaque fois que cela est techniquement possible, les travaux qui peuvent être réalisés à poste fixe le seront sur des postes de travail spécialement aménagés, équipés de dispositifs de ventilation et de captage des poussières adaptés. Quel que soit le niveau de risque, il est nécessaire de recourir à un ensemble de mesures portant sur l'organisation, la protection collective par la réduction du risque et la protection individuelle des opérateurs.

Pour l'entreprise, il faudra toujours rechercher la présence éventuelle d'amiante avant d'entreprendre les opérations d'entretien ou de maintenance sur des équipements ou matériels dont on ne connaît pas exactement la nature (dépose de revêtement de sol plastique, dépose de fibrociment, travail de plomberie, démolition, démontage de joint...) S'il s'avère que les produits incriminés contiennent de l'amiante ou sont à proximité de produits amiantés susceptibles de dégager des poussières au cours des travaux, c'est à l'issue d'une évaluation des risques que l'employeur pourra définir les conditions d'intervention.

B. Travaux de désamiantage

Il s'agit des opérations de retrait définitif de matériaux contenant de l'amiante : flocages, calorifugeages, faux-plafonds. Pour ces travaux, il doit être **impérativement fait appel à une entreprise qualifiée**.



Pour s'assurer de la qualification d'une entreprise :
CRAM / MSA OPPBTP Inspection du travail



C. trav. : article R. 4412-94 et suivants. Arrêté du 25 avril 2005 relatif à la formation à la prévention des risques liés à l'amiante.

INRS : dossier « Amiante : l'essentiel », et brochures ED 809 et ED 6028, ED 815, ED 6005. Voir également les fiches du site « travailler-mieux ».

Site internet dédié : <http://www.amiante.inrs.fr>

5/ Les risques liés aux rayonnements ionisants

Dans certains secteurs d'activités très variés, les travailleurs peuvent être exposés à des sources radioactives. La radioactivité est un phénomène lié à la structure de la matière, en particulier à ses atomes qui émettent un rayonnement énergétique. Ce rayonnement peut arracher des électrons aux atomes d'une autre matière (il ionise celle-ci) : on parle de rayonnement ionisant.

La radioprotection est l'ensemble des dispositions à prendre pour protéger l'homme contre les effets nocifs des rayonnements ionisants, elle relève de la responsabilité de l'employeur.

La radioactivité en milieu professionnel résulte de l'utilisation de sources naturelles ou artificielles (pour leurs propriétés radioactives ou non), du travail à proximité de sources ou d'accidents ou incidents impliquant une source.

Les activités et équipements suivants ont recours à la radioactivité : radiographie, analyses et contrôles, jauges et traceurs, désinfection ou stérilisation par irradiation, conservation des aliments, chimie sous rayonnement, détecteurs de masses métalliques, etc. En dehors du secteur nucléaire, plusieurs types de sources radioactives sont utilisés : les sources scellées, les sources non scellées, les appareils électriques générateurs de rayonnements ionisants.

Les effets des rayons ionisants sur la santé dépendent de :

- la nature du rayonnement,
- la distance à la source,

- la durée de l'exposition,
- l'épaisseur et la composition des écrans éventuels.

Ils sont donc fonction de l'exposition qui peut être :

- externe sans contact cutané,
- externe avec contact cutané,
- interne par inhalation (gaz, aérosols), par ingestion, par voie oculaire ou par voie percutanée (altération cutanée, plaie, ou plus rarement à travers une peau saine).

Ces effets peuvent être :

- « déterministes » : dus aux lésions cellulaires, ils se manifestent à court ou moyen terme et sont liés à des seuils d'exposition ;
- « stochastiques » : ces effets sont aléatoires et apparaissent à long terme : cancers, anomalies génétiques. Il n'existe pas de seuils pour ceux-ci.

La radioprotection repose sur 3 principes :

- **la justification** : l'utilisation de rayonnements ionisants doit apporter un bénéfice par rapport au risque radiologique ;
- **l'optimisation** : maintenir les expositions ou les probabilités d'exposition aussi basses que possible, compte tenu des impératifs techniques et économiques ;
- **la limitation des doses individuelles**, respectant les valeurs limites réglementaires :
 - " . en excluant les effets déterministes, (maintenir les doses inférieures aux seuils connus),
 - " . en réduisant les effets stochastiques pour lesquels il n'existe pas de seuil.

Ils se traduisent par la mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles telles que :

- La **désignation obligatoire de personnes compétentes**, chargées d'assister l'employeur dans l'organisation de la prévention. Ces personnes ont reçu une formation spécifique ;
- La **définition de zones de travail**, après EvRP et avis, et leur signalisation (zone publique, zone surveillée, zone contrôlée, zone réglementée, zone interdite), le contrôle des accès aux zones ;
- L'**organisation des processus** pour assurer un travail sûr, confiner les matières radioactives, assainir l'atmosphère des locaux de travail (une attention particulière sera portée aux sources non scellées) ;
- Le **classement du personnel** selon son exposition en conditions normales de travail et après avis du médecin du travail ;
- Le **suivi médical** des personnes potentiellement exposées ;
- Le contrôle régulier des expositions par dosimétrie (appareils émetteurs, lieux de travail) et des dispositifs de protection et d'alarme. Les dispositifs de mesures doivent également être contrôlés ;
- La **traçabilité complète** des matières radioactives (cf. les régimes de déclaration et d'autorisation) ;
- La **maîtrise des rejets** dans l'environnement.



Code de la santé publique : articles L. 1333-1 et R. 1333-1 et suivants. C. trav. : articles L. 4451-1, L. 4451-2 et R. 4451-1 et suivants.

INRS : dossier « Prévention des risques liés à l'exposition professionnelle aux rayonnements ionisants », brochures ED 932, ED 958 et ED 5027.

6/ Les risques liés à l'utilisation des machines et équipements de travail

L'employeur doit s'assurer de la conformité des machines et équipements de travail à la réglementation, les entretenir et procéder à des contrôles périodiques.

A. La conformité des machines et équipements de travail

Il faut distinguer trois générations d'équipements de travail :

- Les équipements assujettis à la mise en conformité, c'est-à-dire ceux en service dans l'entreprise au 1/01/1993 et maintenus en service après le 1/01/1997. A l'heure actuelle, tous ces équipements doivent avoir fait l'objet d'une mise en conformité effective ;
- Les équipements d'occasion, c'est-à-dire ceux vendus postérieurement au 1/01/1993, pour lesquels un certificat de conformité doit être fourni à l'acquéreur par le vendeur ;
- Les équipements neufs, c'est-à-dire ceux mis sur le marché pour la première fois après le 1/01/1993 et pour lesquels l'acquéreur doit faire attention aux trois points suivants :
 - " marquage CE (marquage européen) apposé sur l'équipement,
 - " déclaration CE de conformité (à lui remettre),
 - " notice d'utilisation en français (à lui remettre).

Lors de la commande, il est possible de subordonner le règlement définitif de la facture à l'obtention de ces trois éléments. En cas de doute, l'employeur peut faire procéder à une vérification par un organisme agréé.



Il est conseillé de prévoir dans le cahier des charges de l'achat de l'équipement, en particulier pour de gros équipements, une procédure de contrôle de la conformité à la réception du matériel (cf. le site « Travailler-mieux »).

L'employeur doit informer les travailleurs utilisant les machines et équipements de travail, ou en effectuant la maintenance :

- des conditions d'utilisation et de maintenance,
- des instructions ou consignes les concernant, notamment celles contenues dans la notice du fabricant,
- de la conduite à adopter face à une situation anormale,
- des conclusions tirées de l'expérience acquise permettant de supprimer certains risques.



C. trav. : équipements neufs, article R. 4312-1 et suivants ; maintien en état de conformité, article R. 4322-1 et suivants ; conditions d'utilisation, article R. 4323-1 et suivants ; utilisation d'équipements mis sur le marché avant le 01/01/93, article R. 4324-1 et suivants.

INRS : dossier « Machines » et brochures ED 770 et ED 807. Au sujet de l'acquisition d'équipements, voir les brochures ED 103 et 113.

B. L'entretien et les contrôles périodiques¹⁰

Les machines et équipements de travail doivent être entretenus et contrôlés périodiquement. Certains doivent respecter une périodicité définie par les textes. Les vérifications et contrôles sont effectués, soit par une personne de l'établissement désignée par l'employeur, compétente et dûment qualifiée, soit par une personne ou une société extérieure exerçant cette activité.

Par exemple :

¹⁰ N.B. : A ne pas confondre avec le contrôle périodique applicable à certaines installations classées soumises à déclaration.

- appareils de levage,
- appareils à pression (contrôle et épreuves et prévention),
- installations électriques (vérification initiale).

Il existe différents types de vérification :

- à la mise en service,
- à la mise en service après opération de maintenance,
- vérifications générales périodiques,
- vérifications de conformité des appareils et installations par des organismes agréés, sur demande de l'inspection du travail.

N.B. : Un tableau des principales vérifications périodiques obligatoires figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n° 7).

Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles doivent mentionner la qualité, l'adresse du vérificateur, la date de la vérification et les observations.

Chaque rapport établi doit mentionner la date et la nature des travaux effectués à la suite des observations ainsi que le nom de l'intervenant.

Les différents documents peuvent être réunis dans un registre unique, le registre de sécurité, à la disposition de l'inspection du travail.

Il est souhaitable de garder les factures des prestations et fournitures. Les rapports sont conservés pendant cinq ans.

N.B. : Un tableau relatif à la durée de conservation des registres obligatoires et des documents relatifs à la santé et la sécurité figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n°3).

Pour chaque appareil de levage, un carnet de maintenance doit être établi et tenu à jour. Ce document ne doit pas être confondu avec le registre de sécurité : il s'agit de deux obligations distinctes.



C. trav. : article R. 4323-14 et suivants. Arrêté du 2 mars 2004 relatif au carnet de maintenance des appareils de levage.

INRS : dossier « Machines » et brochure ED 828.

7/ Les risques liés à certaines activités

A. Le travail en hauteur

Cette notion recouvre plusieurs situations de travail résultant de leur emplacement (toitures, passerelles, charpentes, etc.) ou de l'utilisation de certains équipements (échelles, échafaudages, ascenseurs, plates-formes de travail).

Auparavant, on ne parlait de travail en hauteur que pour les postes de travail à plus de 3 mètres. Cette notion n'apparaît plus avec la nouvelle réglementation¹¹.

Comment prévenir les risques liés au travail en hauteur ?

Pour que le travail en hauteur soit exécuté en sécurité, il faut privilégier la protection collective sur la protection individuelle :

¹¹ Décret du 1er septembre 2004 relatif à l'utilisation des équipements de travail mis à disposition pour des travaux temporaires en hauteur.

- installation de garde-corps ou de tout autre moyen (notamment les dispositifs de recueil souples, comme les filets) assurant une sécurité équivalente. Les équipements de protection collective ne doivent pas être interrompus par la mise en place d'échelles ou d'escaliers et ceci, principalement aux points d'accès aux postes de travail.
- utilisation de dispositifs de protection individuelle (harnais, avec longe et point d'ancrage) lorsque les équipements de protection collective ne peuvent être mis en place. La protection des travailleurs doit être assurée au moyen d'un système d'arrêt de chute approprié ne permettant pas une chute de plus d'un mètre ou limitant dans les mêmes conditions les efforts d'une chute de plus grande hauteur. Lorsqu'il est fait usage d'un tel équipement de protection, un travailleur ne doit jamais être seul afin de pouvoir être secouru dans un temps compatible avec la préservation de sa santé. L'employeur doit préciser dans une notice les points d'ancrage, les dispositifs d'amarrage prévus pour la mise en œuvre de ce type d'EPI ainsi que les modalités de son utilisation.

S'agissant des échelles, escabeaux et marchepieds, ils ne doivent pas être utilisés comme postes de travail, sauf en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement de protection collective ou si le risque résultant de l'évaluation est faible et les travaux de courte durée et non répétitifs.

Le montage, le démontage ou la modification sensible d'un échafaudage doivent être effectués sous la direction d'une personne compétente par des travailleurs ayant reçu une formation à la sécurité adéquate et spécifique, en disposant de la notice ou du plan de montage et de démontage du fabricant et en s'appuyant sur la note de calcul prévue par la notice, lorsque le montage envisagé correspond à celui prévu par le fabricant. Dans le cas contraire, ou lorsqu'il n'existe pas de note de calcul, une personne compétente devra réaliser un calcul de résistance et de stabilité.



C. trav. : utilisation des équipements, R. 4321-1 et suivants ; travaux temporaires en hauteur, R. 4323-58 et suivants. Décret du 1er septembre 2004 relatif à l'utilisation des équipements de travail mis à disposition pour des travaux temporaires en hauteur.

INRS : dossier « Le travail en hauteur : Réglementation » et brochure ED 130. Voir également le guide « Travaux en hauteur / Travaux sur cordes » publié par l'OPPBTB.

B. La manutention manuelle

La manutention manuelle recouvre toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs.

Parmi les pathologies les plus fréquentes, on retrouve les troubles musculo-squelettiques (TMS) des membres supérieurs, les lombalgies, les contusions et les coupures.

Comment prévenir les risques liés à la manutention manuelle°?

- Le recours aux équipements de manutention automatisés ou mécaniques (transporteur, chariots élévateurs...) permet d'éviter la manutention manuelle. Cela suppose de rendre possible leur circulation dans l'entreprise, en supprimant notamment l'encombrement des lieux de passage ;
- L'utilisation de dispositifs d'aide à la manutention manuelle, lorsque celle-ci ne peut être évitée (palans, treuils, chariots, ventouses de levage, tables élévatrices, etc.), ainsi que d'équipements de travail individuels adaptés et entretenus ;
- Le respect de la réglementation relative aux limites de port de charges ;
- La conception et les achats. Les charges sont souvent trop lourdes, encombrantes, difficiles à saisir... Il est possible limiter le poids et la taille des charges en commandant des quantités de produits plus petites et en revoyant le conditionnement des produits fabriqués dans l'entreprise ;

- La réorganisation du travail, par l'aménagement des temps de travail, ainsi que la diminution du nombre de tâches répétitives notamment par l'alternance des tâches ;
- La modification des méthodes de travail, par l'information et la formation sur les gestes et postures à adopter (opération de levage, poussée, traction, etc.) et par l'incitation à effectuer des mouvements de compensation (étirements, etc.)

Exemple de bonne pratique : comment soulever une charge ?

Avant de soulever une charge, il convient de planifier et de préparer la tâche. Veillez à :

- connaître la direction que vous allez prendre,
- ce que la zone de travail soit exempte d'obstacles,
- ce que les portes soient ouvertes et que rien ne se trouve au sol qui puisse causer un accident,
- avoir une bonne prise sur la charge à soulever,
- si vous êtes aidé par une autre personne, savoir tous deux ce que vous allez faire avant de commencer.

Soulever une charge exige une bonne technique :

- placez vos pieds autour de la charge et votre corps au-dessus de celle-ci, ou efforcez-vous de vous placer le plus près possible devant la charge,
- utilisez les muscles des jambes au moment de soulever,
- redressez le dos,
- portez la charge le plus près possible du corps,
- gardez les bras tendus lorsque vous soulevez et transportez la charge.



C. trav. : articles R. 4541-1 et R. 4423-1 et suivants.

INRS : brochure TJ 18.

Dossier de l'agence européenne pour la santé et la sécurité au travail « Manutention manuelle des charges », disponible sur le site <http://fr.osha.europa.eu>

C. Les risques liés à la manutention mécanique

Les causes les plus fréquentes des accidents graves impliquant l'utilisation des appareils de manutention mécanique sont :

- la surcharge des appareils de levage,
- des équipements de levage non appropriés, mal utilisés ou en mauvais état,
- les mouvements non contrôlés des charges,
- la présence de personnes sous ou sur la charge,
- la proximité de personnes lors des manœuvres.

Comment prévenir les risques liés à la manutention mécanique ?

Le responsable des opérations doit :

- Veiller à ce que les équipements utilisés soient conformes aux normes en vigueur, contrôlés périodiquement, et adaptés à la charge qu'ils doivent soulever ;
- Vérifier que les conducteurs d'engins de levage, de chariots automoteurs et de plateformes élévatrices mobiles de personnes sont titulaires d'une autorisation de conduite délivrée par le chef d'établissement ;
- S'assurer qu'un repérage préalable des lieux a eu lieu afin d'éviter tout déplacement inutile ou tout obstacle à l'opération ;
- S'assurer que la zone d'évolution est bien matérialisée et que la circulation sous les charges est interdite ;
- Vérifier l'effectivité du port des équipements de protection individuelle obligatoires (casques, gants, chaussures de sécurité, lunettes, etc.)

N.B. : Un guide pour vous aider à choisir vos équipements de protection individuelle (EPI) figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n°9).



C. trav. : utilisation des équipements, R. 4321-1 et suivants.
INRS : dossier « Machines ».

8/ Les risques liés à l'intervention d'entreprises extérieures¹²

Le chef de l'entreprise utilisatrice doit fixer les conditions de l'intervention en vue d'assurer la coordination générale nécessaire au maintien de la sécurité.

Il est notamment tenu d'alerter le chef de l'entreprise extérieure concernée lorsqu'il est informé d'un danger grave concernant un des travailleurs de cette entreprise, même s'il estime que la cause du danger est exclusivement le fait de cette entreprise, afin que les mesures de prévention nécessaires puissent être prises par le ou les employeurs concernés.

A. Le plan de prévention

Pour les travaux d'au moins 400 heures par an ou pour certains travaux dangereux, listés par des arrêtés, les conditions d'intervention doivent faire l'objet d'un document écrit, le plan de prévention, rédigé avant le début des travaux. Ce document peut également être établi lorsqu'il existe des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, les installations et les matériels de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise intervenante.

Exemples de travaux dangereux pour lesquels le plan de prévention doit être rédigé, quelle que soit la durée des travaux¹³ :

- travaux exposant à des substances et préparations explosives, comburantes, extrêmement inflammables, facilement inflammables, très toxiques, toxiques, nocives, cancérigènes, mutagènes, toxiques vis-à-vis de la reproduction ;
- travaux effectués sur une installation classée faisant l'objet d'un plan d'opération interne ;
- travaux du bâtiment et travaux publics exposant les travailleurs à des risques de chutes ;
- travaux exposant à un risque d'ensevelissement.

Pour être efficace, la prévention doit être pensée en même temps que la préparation des travaux à effectuer par les entreprises extérieures.

L'initiative est à prendre par l'entreprise utilisatrice aux différentes étapes préalables à l'opération :

- appel d'offres et commande,
- réunion et visites préalables,
- établissement du plan de prévention,
- information des travailleurs sur les risques et mesures prises et accueil dans l'entreprise utilisatrice,
- suivi des interventions.

< L'appel d'offres et la commande

Ces documents doivent être le plus précis possible en ce qui concerne l'organisation de l'opération, les matériels et outillages à utiliser, les locaux et emplacements utilisables par les

¹² Cette section ne porte pas sur les chantiers ouverts interentreprises.

¹³ Listes complètes établies par les arrêtés du ministère du travail, du 19 mars 1993, et du ministère de l'agriculture, du 10 mai 1994.

entreprises extérieures. En effet, ces dispositions influent sur les sommes à engager pour réaliser les travaux.

Exemples :

- emplacements proposés aux entreprises extérieures pour leurs installations de chantier, le stockage des matériels et véhicules ;
- installations et équipements utilisables par les entreprises extérieures (fourniture d'énergies, accès aux réseaux, etc.) ;
- voies d'accès dans l'enceinte de l'entreprise utilisatrice.

< **Réunion et visites préalables**

Réunion et visite (entreprises utilisatrices - entreprises extérieures) se font à l'initiative du responsable de l'entreprise utilisatrice de l'opération concernée avec l'information des partenaires concernés (médecins du travail - CHSCT) et leur participation éventuelle.

Il s'agit d'organiser et de coordonner les différents travaux en y intégrant les aspects sécurité, notamment :

- définir les tâches à effectuer, leur déroulement dans le temps, en précisant leur attribution (qui fait quoi), l'organisation du commandement, les coordinations à assurer entre les services de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures ;
- vérifier qu'aucun travailleur ne sera isolé en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident ;
- repérer les risques d'interférence et décider des mesures à mettre en œuvre ;
- préciser les consignes propres à l'entreprise utilisatrice et s'appliquant à l'opération dont le permis de feu, l'attestation de consignation, les règles de circulation, les procédures d'alerte, etc. ;
- préciser le cas échéant, les conditions de fourniture de matériels par l'entreprise utilisatrice et de participation de personnes de l'entreprise utilisatrice à l'opération ;
- préciser les dispositions prises concernant les locaux et emplacements pour le stockage des matériels et le stationnement des véhicules des entreprises extérieures ;
- préciser les dispositions prises concernant les installations sanitaires, vestiaires et locaux de restauration ;
- répertorier avec les médecins du travail les postes susceptibles de relever d'une surveillance médicale particulière.

Compte tenu de toutes ces données, le plan de prévention est arrêté.

< **Le plan de prévention**

Il comportera les renseignements relatifs à l'opération et aux entreprises utilisatrices et extérieures et à la prévention proprement dite (risques d'interférence, mesures de prévention, etc.)

N.B : Un exemple de plan de prévention figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n°10).

< **L'information du personnel**

Chaque entreprise informe son personnel.

L'information du personnel des entreprises extérieures est particulièrement importante : risques et mesures de prévention, délimitation de la zone de travail, repérage des zones dangereuses,

voies d'accès, protections collectives et individuelles (y compris le mode d'utilisation, qui prévenir en cas de problème technique et d'accident).

Il faut prévoir également l'accueil des travailleurs des entreprises extérieures le jour de leur arrivée.

< Suivi des interventions

Ce suivi consiste :

- à s'assurer que les mesures décidées dans le cadre du plan de prévention sont effectivement exécutées ;
- à décider de mesures nouvelles lorsque des changements interviennent dans le déroulement des travaux (nouveaux travailleurs sur le site, travaux supplémentaires non prévus initialement, etc.)

C'est le chef de l'entreprise utilisatrice qui organise la coordination pendant le déroulement de l'opération (réunions et inspections).



C. trav. : article R. 4512-6 et suivants.

B. Le protocole de sécurité dans le cadre des opérations de chargement et de déchargement

Le protocole de sécurité est à l'initiative de l'entreprise d'accueil pour toute opération de chargement et de déchargement. Dans le cadre d'opérations de chargement, c'est l'équivalent du plan de prévention.

Il est obligatoire, dès qu'une entreprise de transport de marchandises fait pénétrer un véhicule dans une entreprise d'accueil en vue d'une opération de chargement ou de déchargement quels que soient le type de marchandises, le tonnage et la nature de l'intervention du transporteur.

Cette définition très large, qui ne fait pas référence à une durée, conduit à prendre en compte tous les éléments entourant le chargement et le déchargement et non les seules opérations de manutention, y compris notamment :

- la circulation du véhicule dans l'enceinte de l'entreprise d'accueil, c'est-à-dire l'établissement mais aussi ses dépendances et chantiers situés à proximité et où il existe des interférences d'activités ;
- l'accès aux postes de chargement et de déchargement (procédure de mise à quai par exemple) ;
- les opérations et manœuvres de préparation du véhicule (bâchage, arrimage, débâchage, etc.)

Le protocole de sécurité, document écrit entre l'entreprise d'accueil qui reçoit ou expédie de la marchandise et l'entreprise extérieure effectuant le transport, comprend toutes les indications et informations utiles à l'évaluation des risques de toute nature générés par l'opération et les mesures de prévention et de sécurité qui doivent être observées à chacune des phases de sa réalisation.

L'entreprise d'accueil fournit les indications concernant :

- les consignes de sécurité ;
- les lieux de livraison ou de prise en charge, les modalités d'accès et de stationnement aux postes de chargement ou de déchargement, accompagnés d'un plan et de consignes de circulation ;
- les matériels et engins de manutention utilisés ;
- les moyens de secours en cas d'accident ;

- l'identité du responsable qu'elle a désigné et à qui l'employeur a délégué ses attributions ;
- les mesures spécifiques prises lorsque l'opération est exécutée de nuit ou dans lieu isolé où à un moment où l'activité dans l'entreprise d'accueil est interrompue.

L'entreprise de transport doit communiquer :

- les caractéristiques, aménagements et équipements du véhicule,
- la nature et le conditionnement de la marchandise,
- les précautions ou sujétions particulières liées aux produits transportés,
- les mesures spécifiques prises lorsque l'opération est exécutée de nuit ou dans lieu isolé où à un moment où l'activité dans l'entreprise d'accueil est interrompue.



C. trav. : article R. 4515-1 et suivants.



Des guides d'élaboration et des modèles de protocole de sécurité sont disponibles sur les sites Internet des CRAM Alsace-Moselle (section « outils et documents en ligne ») et CRAM Nord-Est (section « guides et plans de prévention »).

C. Le permis de feu

Le permis de feu est établi dans un but de prévention des dangers d'incendie et d'explosion occasionnés par les travaux par point chaud (soudage, découpage, etc.) qui peuvent, soit par la chaleur, soit par la projection de particules, provoquer un incendie. Le lieu où sera effectué ce type de travaux doit donc être protégé. Le permis de feu est délivré par le chef de l'entreprise utilisatrice ou son représentant qualifié.

Il doit être inclus dans le plan de prévention qui sera écrit dans le cadre d'interventions d'entreprises extérieures.

Il doit être établi pour les interventions effectuées dans les lieux de l'entreprise où par nature des travaux par point chaud sont réalisés (en dehors des interventions du service d'entretien).

Il peut être établi pour une opération spécifique, renouvelée périodiquement : dans ce cas, il peut avoir une validité particulière définie par l'employeur.

Le permis de feu doit faire l'objet d'un suivi avant, pendant et à la fin de l'intervention : en effet une **attention particulière** doit être portée à **l'évaluation des risques au démarrage** de l'opération et à la **vérification après les travaux**. Cette vérification est primordiale et vise à **contrôler l'absence de risques résiduels d'incendie**. Pendant les travaux, un balisage de la zone concernée et une protection des matériaux à proximité susceptibles de s'enflammer est nécessaire. Du matériel de lutte contre les incendies doit obligatoirement être mis à disposition de l'opérateur (extincteurs adaptés aux risques).

N.B. : Un exemple de permis de feu figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n°11).



Il est conseillé de consulter son contrat d'assurance : il précise les modalités spécifiques à respecter et peut parfois inclure un modèle de permis de feu.



C. trav. : article R. 4511-1 et suivants.
INRS : brochures ED 941 et ED 6030.

9/ Les risques émergents

Il y a des risques pour lesquels il n'existe pas encore d'obligations réglementaires, notamment parce que leurs effets sur la santé et la sécurité des travailleurs ne sont pas connus ou certains. D'autres font déjà l'objet d'une réglementation, mais suscitent des inquiétudes croissantes. On considère ces risques comme « émergents » et en raison de l'obligation générale de sécurité de résultat de l'employeur, il faut être vigilant, faire usage de bon sens et appliquer les neuf principes de prévention (cf. le chapitre I), voire le principe de précaution là où aucune réglementation n'est encore intervenue.

Que sont les « risques émergents » ? Il s'agit de risques à la fois nouveaux et croissants :

Nouveaux, parce que :

- ils n'existaient pas auparavant, ou
- si le phénomène ou effets d'une activité étaient connus depuis longtemps, ils sont désormais considérés comme des risques, du fait de l'évolution des connaissances et de la perception de la société.

Croissants, parce que :

- Le nombre de dangers entraînant ces risques est croissant,
- La probabilité d'exposition à des dangers entraînant ces risques est croissante, ou
- L'effet du danger sur la santé des travailleurs va s'aggravant.

Les risques émergents pour lesquels il existe des dispositions réglementaires :

- **Les risques liés au travail sur écran** (ou « appareils de visualisation ») : ce type de poste entraîne une position assise prolongée et donc un manque d'activité physique et une augmentation des troubles musculo-squelettiques (cf. chapitre VI, 3). Les postes de travail sur écran en station debout sont également concernés. L'exposition supplémentaire à des facteurs de risques psychosociaux (exigences professionnelles inadéquates, tâches complexes, délais réduits...) ou à une mauvaise ergonomie du poste, notamment dans les centres d'appel, accentue la gravité des effets du travail sur écran.
- **Les risques liés aux substances chimiques** font l'objet d'inquiétudes croissantes de la part des scientifiques, en particulier l'exposition aux particules, aux allergènes et agents sensibilisateurs ou aux substances aux effets inconnus ou les combinaisons de solvants. Ces substances doivent donc faire l'objet d'une attention particulière dans l'entreprise, en particulier en raison de leurs effets potentiellement différés. Exemples de substances :
 - " les résines en époxy,
 - " les isocyanates,
 - " les substances CMR,
 - " les composés organiques volatils (COV), les bisphénols polychlorés (BPC) et métaux lourds (dans les secteurs des déchets et du BTP).

Quelques risques pour lesquels il n'y a pas ou peu de dispositions réglementaires :

- **Les fibres** : l'exposition aux fibres et leur inhalation accroissent les risques inflammatoires, cytotoxiques et cancérogènes ; plus les fibres sont longues et fines, plus elles peuvent pénétrer profondément dans les poumons et plus elles sont dangereuses. Les fibres peuvent être organiques ou inorganiques, naturelles, synthétiques ou artificielles. Utilisées dans de nombreux secteurs, les connaissances dont on dispose sont très souvent partielles. Exemple de fibres : Les fibres minérales de synthèse (fibres de verre, laines minérales, fibres céramiques réfractaires).
- **Les nanoparticules** : utilisées notamment dans les produits cosmétiques et informatiques, les nanotechnologies devraient se développer rapidement. S'il est

nécessaire de poursuivre encore les recherches pour déterminer l'importance des effets des nanoparticules sur la santé humaine, des pratiques professionnelles provisoires visant à réduire l'exposition sur le lieu de travail devraient voir le jour prochainement. La Loi Grenelle I du 23 juillet 2009, devrait donner lieu à la mise en place, dans les deux ans, d'un système de déclaration obligatoire d'importation, de fabrication et de mise sur le marché de nanoparticules et d'une amélioration de l'information des salariés sur les risques et mesures prises. La loi Grenelle II, en cours d'adoption lors de la mise à jour du guide, en précisera les modalités. Enfin, un débat public sur les nanotechnologies a été lancé le 15 octobre 2009.

- **Les champs électromagnétiques, les radiofréquences et les hyperfréquences** : ces ondes résultant de tout appareil électrique en fonctionnement ou émises par des antennes relais (téléphonie mobile) et des émetteurs de réseaux sans fil (Wi-Fi) font actuellement débat dans de nombreux pays. Il n'existe pas de certitudes scientifiques quant à leurs effets non-thermiques sur la santé et il n'y a pas de réglementation française en la matière. Une directive européenne fixe des valeurs limites d'exposition et des valeurs déclenchant l'action et l'INRS recommande de respecter ce texte.
- Dans le cadre des **risques psychosociaux** (voir le chapitre IV, 2), il faut être vigilant face aux **dépendances sans « produit »**, comportementales : les techno-dépendances (à toute forme de technologie : outils de communication, téléphonie mobile, Internet, jeux vidéo), l'addiction au travail (« workaholisme »), la dépendance affective.

Afin d'appréhender au mieux les risques émergents il faut garder en tête le principe suivant : **l'absence de classification ne vaut pas absence de danger**. Instaurer une veille juridique permet par ailleurs de rester informé des évolutions du droit et des méthodes de prévention. Enfin, la gestion de ces risques passe avant tout par une EvRP régulièrement mise à jour, exhaustive et réalisée avec la participation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise (travailleurs, médecin du travail, CHSCT).



C. trav. : travail sur écran, article R4542-1 et suivants. Directive 2004/40/CE modifiée, du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (champs électromagnétiques).

INRS : dossiers « Les fibres », « Les champs électromagnétiques ».

Pour plus d'informations sur les risques émergents, voir notamment les sites de l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), de l'AFSSET ou de l'INRS.

VII. Les contrôles et responsabilités de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail

1/ Les contrôles en matière de santé et de sécurité au travail

A. Contrôles des inspecteurs et contrôleurs du travail

Les inspecteurs et contrôleurs du travail sont chargés du contrôle de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la sécurité et aux conditions de travail. Les infractions peuvent également être constatées par les officiers de police judiciaire.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail disposent d'un droit de surveillance et d'investigation qui les autorise à :

- entrer dans tous les établissements relevant du code du travail et à les visiter, sans avertissement préalable ;
- interroger les travailleurs ;
- procéder aux fins d'analyse, à tous prélèvements portant sur les matières mises en œuvre et les produits distribués ou utilisés ;
- prescrire des mesures et des contrôles, notamment en matière d'aération et d'assainissement des locaux de travail, ainsi que des contrôles de conformité des équipements de travail ;
- se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le code du travail.

N.B. : Un tableau indiquant la durée de conservation des registres obligatoires et des documents relatifs à la santé et à la sécurité au travail figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n°3).

En matière de santé et de sécurité au travail, pour certaines dispositions énumérées à l'article R. 4721-5, les inspecteurs et contrôleurs du travail ne peuvent en principe consigner par procès-verbal les infractions constatées qu'après avoir procédé à une mise en demeure de l'employeur. Datée et signée, la mise en demeure fixe un délai à l'expiration duquel les infractions aux prescriptions du code du travail constatées doivent disparaître. Face à une mise en demeure, l'employeur a un droit de réclamation auprès du directeur régional du travail.

En cas de danger grave et imminent pour l'intégrité physique des travailleurs, ou pour les dispositions pour lesquelles cette procédure de mise en demeure préalable n'est pas prévue, le PV intervient sans mise en demeure préalable.

Lorsque, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail constate que les travailleurs travaillant sur un chantier de BTP se trouvent dans une situation dangereuse du fait de l'absence de dispositif de protection de nature à éviter les risques de chute de hauteur, d'ensevelissement ou les risques liés aux opérations de confinement et de retrait de l'amiante, il a le droit de prescrire l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause.

De même, lorsque les travailleurs se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance chimique cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, à un niveau supérieur à une valeur limite de concentration réglementaire, il met l'employeur en demeure de remédier à cette situation. Si, à l'issue du délai fixé dans la mise en demeure et après vérification par un organisme habilité, le dépassement persiste, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail peut ordonner l'arrêt temporaire de l'activité concernée.

Lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate que l'inobservation des règles du code du travail entraîne un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur, il peut saisir le juge des référés afin qu'il ordonne en urgence toutes mesures propres à faire cesser ce risque. Le juge des référés peut ordonner la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des

matériels, machines, dispositifs ou produits. Il peut également ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou d'un chantier, voire assortir sa décision d'une astreinte.

B. Enquêtes des ingénieurs-conseils et contrôleurs de sécurité des CRAM

Les ingénieurs-conseils et les contrôleurs de sécurité des caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) peuvent effectuer des enquêtes d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, et sur tout fait qui aurait pu avoir de graves conséquences sur la sécurité, la santé et les conditions de travail dans tous les établissements assujettis au régime général de sécurité sociale et situés dans leur circonscription territoriale.

Les ingénieurs-conseils et les contrôleurs de sécurité des CRAM ont la possibilité de prescrire des mesures de prévention qu'ils jugent justifiées par voie de recommandations ou d'injonctions (qui n'ont pas la valeur juridique des mises en demeure des inspecteurs du travail). Après enquête sur place, l'injonction adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception indique les mesures de prévention à prendre ainsi que les possibilités techniques de leur réalisation. L'injonction fixe un délai d'exécution des mesures de prévention en indiquant qu'à son expiration l'employeur est passible de la cotisation supplémentaire.



C. trav. : inspecteurs et contrôleurs du travail, article L. 4711-1 et suivants. Code de la sécurité sociale, ingénieurs-conseils et contrôleurs de sécurité des CRAM, articles L. 422-3, L. 422-4 et L. 243-11.

2/ Les accidents du travail et maladies professionnelles

A. Accidents du travail

Est accident du travail l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

L'accident du travail (AT) doit survenir sur un lieu et à un moment où le travailleur est sous l'autorité et la surveillance de son employeur. Il est soudain et provoque une lésion de l'organisme humain. La jurisprudence a également reconnu qu'il peut résulter de l'atteinte ou de la souffrance psychique et que, selon les cas, une rechute peut être considérée comme un AT. Enfin, la cause peut être externe ou inhérente au salarié.

Sont considérés comme des accidents du travail les accidents de mission et les accidents de trajet. Cependant, les accidents de trajet relèvent d'un régime juridique spécifique et les modalités d'indemnisation ne sont pas les mêmes que pour les autres accidents du travail.

La victime doit informer ou faire informer son employeur de l'accident dans les 24 heures. Elle doit lui préciser les lieux, les circonstances et l'identité des témoins éventuels. Elle doit faire établir par un médecin un certificat médical, indiquant l'état de la victime et constatant les conséquences de l'accident. En cas d'arrêt de travail, la victime doit adresser le certificat d'arrêt de travail à son employeur.

L'employeur ou l'un de ses préposés doit déclarer tout accident dont il a eu connaissance à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont relève la victime. La déclaration doit être effectuée sur un formulaire spécial délivré par la CPAM et envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 48 heures (non compris les dimanches et jours fériés), à compter du jour où l'employeur a eu connaissance de l'accident.

L'employeur est également tenu de délivrer à la victime une feuille d'accident en trois volets qu'elle présentera au médecin. Le défaut de déclaration d'accident et le défaut de délivrance de la feuille d'accident sont passibles chacun d'une amende prévue pour les contraventions de quatrième classe.

Par ailleurs, s'il existe un CHSCT, ce dernier doit être informé des accidents graves ou révélant des risques graves dans les plus brefs délais. Ceci afin qu'il puisse procéder à une enquête. Il est donc conseillé de convoquer une réunion extraordinaire du CHSCT en cas d'AT grave, afin de déterminer les mesures conservatoires d'urgence avant la reprise de l'activité. De même, il est conseillé à l'employeur de contacter tout organisme susceptible de devoir procéder à une enquête : inspection du travail, CRAM, CPAM, police ou gendarmerie (surtout en cas de décès). Afin de défendre ses intérêts, il devra assister ou se faire représenter lors de ces enquêtes.



Il peut être utile à l'employeur de constituer un dossier comprenant :

- Les témoignages écrits des personnes ayant assisté à l'accident,
- Des photographies du lieu et du matériel,
- Eventuellement le constat des faits par un huissier.

Le travailleur reçoit des indemnités journalières qui lui sont versées à partir du 1er jour qui suit l'arrêt de travail, et pendant toute la période d'incapacité de travail. La journée de l'accident reste à la charge de l'employeur. Les travailleurs gardant des séquelles d'un accident du travail ont droit à une rente d'incapacité permanente pour une incapacité permanente égale ou supérieure à 10%, ou une indemnité en capital pour une incapacité permanente inférieure à 10%.

Pour les accidents du travail concernant les intérimaires, l'employeur doit faire une déclaration préalable à la société d'intérim et envoyer une déclaration en recommandé à l'inspection du travail et à la CRAM.



Code de la sécurité sociale : articles L. 441-1 et R. 441-1 et suivants.
INRS : brochure ED 833.

B. Maladies professionnelles

Une maladie est « professionnelle » si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou si elle résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

Ce peut être, par exemple, l'inhalation quotidienne de petites doses de poussières ou de vapeurs toxiques ou l'exposition répétée à des agents physiques (bruit, vibrations, etc.).

Établir le caractère professionnel d'une maladie n'est pas chose évidente. En effet, il est souvent difficile de :

- prouver que les conditions de travail sont la cause unique de la maladie,
- retrouver, parmi les multiples produits manipulés, celui ou ceux qui peuvent être responsables des troubles constatés,
- fixer exactement le point de départ de la maladie, d'autant plus que certaines maladies professionnelles se manifestent de manière différée (des années après le début de l'exposition au risque et même parfois très longtemps après que le travailleur ait cessé d'exercer le travail incriminé).

Afin d'assurer la prise en charge des travailleurs, diverses règles permettent de reconnaître le caractère professionnel de la maladie, selon que celle-ci figure dans un tableau de maladie professionnelle¹⁴ :

¹⁴ Pour plus d'informations, consultez notamment les tableaux des maladies professionnelles sur <http://www.inrs.fr>.

Maladies	Conditions de reconnaissance	Preuves à apporter
Maladies désignées dans un tableau de maladie professionnelle	Toutes les conditions du tableau sont satisfaites.	Présomption d'imputabilité (aucune preuve à apporter par l'assuré).
	Une ou plusieurs conditions requises ne sont pas satisfaites mais la maladie est directement causée par le travail habituel de la victime.	Expertise médicale confiée au Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.
Maladies non désignées dans un tableau de maladie professionnelle	La maladie doit être essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime dont le taux d'incapacité doit être d'au moins 25 %.	Expertise individuelle confiée au Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

Il existe deux régimes de maladies professionnelles : le régime général et le régime agricole. Pour chacun, les tableaux sont classés et numérotés par ordre chronologique (parfois avec des numéros bis et ter).

Exemple : Tableau n° 57, Affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (extrait)

Désignation des maladies	Délai de prise en charge	Liste limitative des travaux susceptibles de provoquer ces maladies
- A - Epaule		
Epaule douloureuse simple (tendinopathie de la coiffe des rotateurs).	7 jours	Travaux comportant habituellement des mouvements répétés ou forcés de l'épaule.
Epaule enraidie succédant à une épaule douloureuse simple rebelle.	90 jours	Travaux comportant habituellement des mouvements répétés ou forcés de l'épaule.
- B - Coude		
Epicondylite.	7 jours	Travaux comportant habituellement des mouvements répétés de préhension ou d'extension de la main sur l'avant-bras ou des mouvements de supination et pronosupination.
Epitrochléite.	7 jours	Travaux comportant habituellement des mouvements répétés d'adduction ou de flexion et pronation de la main et du poignet ou des mouvements de supination et pronosupination.
Hygromas :		
hygroma aigu des bourses séreuses ou atteinte inflammatoire des tissus sous-cutanés des zones d'appui du coude ;	7 jours	Travaux comportant habituellement un appui prolongé sur la face postérieure du coude.
hygroma chronique des bourses séreuses.	90 jours	Travaux comportant habituellement un appui prolongé sur la face postérieure du coude.

Syndrome de la gouttière épitrochléo-olécrânienne (compression du nerf cubital).	90 jours	Travaux comportant habituellement un appui prolongé sur la face postérieure du coude.
--	----------	---



Code de la sécurité sociale : annexe II : Tableaux des maladies professionnelles prévus à l'article R. 461-3,
INRS : dossier « Introduction aux maladies professionnelles » et brochure ED 835.

3/ La responsabilité pénale

La responsabilité pénale vise à réprimer les infractions, c'est-à-dire les actions ou les omissions définies et punies par la loi pénale, imputables à leur auteur et ne se justifiant pas par l'exercice d'un droit. Elle suppose l'identification d'une personne responsable.

En matière de santé et sécurité au travail, la responsabilité pénale peut être engagée sur le fondement du code du travail pour les infractions aux règles de santé et de sécurité au travail et sur le fondement du code pénal si la violation de ces règles concourt à la réalisation d'un dommage.

A. Les personnes responsables

La responsabilité pénale repose le plus souvent sur l'employeur. En effet, celui-ci dispose de l'autorité et du pouvoir de décision dans l'entreprise et il est donc le mieux placé pour veiller au respect des règles de santé et de sécurité au travail.

En pratique, il ne peut pourtant être présent partout. Pour pallier cette difficulté, la jurisprudence l'autorise à transférer ses pouvoirs – et ainsi ses responsabilités – à un subordonné (chef d'établissement, chef de chantier...) doté d'une délégation de pouvoir.

Aucun texte ne prévoit ni n'organise la délégation de pouvoir qui est une construction issue de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le juge apprécie, pour chaque cas, la réalité matérielle de la délégation invoquée en fonction, notamment, de la compétence, de l'autorité et des moyens dont dispose le délégataire. Si aucun formalisme particulier n'est exigé pour établir une délégation, l'écrit est conseillé.

En cas d'intervention d'une entreprise extérieure, chaque employeur (utilisatrice et intervenante) reste responsable de l'application des règles à son propre personnel. Toutefois, le chef de l'entreprise utilisatrice doit assurer la coordination générale des mesures de prévention, ce qui peut justifier qu'il soit tenu pour responsable en cas de manquement.

Il est alors possible de condamner :

- le responsable d'une entreprise utilisatrice, qui ne prend pas les mesures de sécurité qui lui incombent, telles que l'élaboration d'un plan de prévention, (Cour de cassation, chambre criminelle, 19 novembre 2002, no 02-82.118).
- le responsable de l'entreprise intervenante, en vertu de son obligation générale de sécurité vis-à-vis de ses travailleurs. (Cour de cassation, chambre criminelle, 12 décembre 2006, no 06-80.240).

S'agissant des personnes morales, elles peuvent être condamnées à une peine d'amende lorsqu'ont été constatées des infractions au code pénal (depuis 2004, la personne morale peut être poursuivie pour toutes les infractions, y compris celles inscrites au code du travail), ce dernier permettant de poursuivre simultanément le ou les auteur(s) des infractions, qu'il s'agisse de personnes physiques ou de personnes morales. Cela signifie que la responsabilité pénale de l'entreprise pourra se cumuler avec celle de son dirigeant.

B. Les infractions au code du travail

La responsabilité de l'employeur (ou de son délégataire) sera recherchée quand, par sa faute personnelle, il commet une infraction aux règles de santé et de sécurité inscrites dans le code du travail.

L'employeur (ou son délégataire) ne peut s'exonérer de sa responsabilité en invoquant son absence au moment des faits, ou une faute commise par la victime, à moins que celle-ci ne constitue la cause exclusive et imprévisible de l'accident.

Ainsi, n'est pas considérée comme la cause exclusive de l'accident l'état d'ébriété d'un couvreur qui a fait une chute mortelle, son employeur n'ayant pas mis en place un filet de protection (Cour de cassation, chambre criminelle, 30 septembre 2003, n°03-81.554).

C. Les infractions au code pénal

En principe, la responsabilité de l'employeur (dirigeant, personne morale ou son délégataire) est engagée sur le fondement du code pénal lorsqu'une violation des règles de santé et de sécurité a concouru à la réalisation d'un dommage (accident du travail et maladie professionnelle).

Sa responsabilité pénale est notamment recherchée lorsque sont constatées des infractions d'atteintes involontaires à la vie et à l'intégrité physique, qualifiées de délits. On peut citer l'homicide involontaire ou encore les blessures involontaires quand l'incapacité totale de travail qui en résulte est supérieure à trois mois.

A titre d'illustration, l'employeur peut être tenu pour responsable lorsque l'accident du travail ou la maladie professionnelle trouve son origine :

- dans un défaut de formation du travailleur (Cour de cassation, chambre criminelle, 1er février 2005, n°04-82.788),
- un défaut de surveillance dans l'application des règles strictes de sécurité (Cour de cassation, chambre criminelle, 12 nov. 2003, no 02-87.877).

Cependant, la responsabilité pénale de l'employeur peut également être engagée sur le fondement du code pénal, en l'absence même d'un dommage constaté. Le nouveau code pénal a en effet introduit le délit de mise en danger d'autrui dont l'objectif est de prévenir les accidents du travail, en réprimant les manquements graves aux règles de sécurité.

Cette infraction est une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence, imposée par la loi ou le règlement, qui expose directement autrui à un risque de mort ou de blessures pouvant entraîner une mutilation ou une infirmité permanente. L'infraction est constituée lorsque son auteur a pleinement conscience du risque et lorsque plusieurs conditions sont réunies :

- le risque visé est immédiat (risque d'accident du travail ou de maladies professionnelles),
- l'obligation violée est une obligation particulière de sécurité ou de prudence (elle est précise et écrite),
- il existe un lien de causalité direct entre le risque et la violation de l'obligation (c'est la violation qui est la cause direct et immédiate du risque).

Les peines encourues sont présentées dans le tableau suivant : leur sévérité dépend de la gravité des conséquences de l'accident de travail et du fait qu'il résulte d'une imprudence ou d'une violation manifestement délibérée.

Infractions	Sanctions	
	Simple imprudence	Violation manifestement délibérée
Atteinte à l'intégrité sans incapacité de travail.	Amende (contraventions de 2e classe)	Amende (contravention de 5e classe)
Incapacité de travail inférieure ou égale à 3 mois.	Amende (contravention de 5e classe)	1 an d'emprisonnement, 15 000 €
Incapacité de travail supérieure à 3 mois.	2 ans d'emprisonnement, 30 000 €	3 ans d'emprisonnement, 45 000 €
Homicide involontaire.	3 ans d'emprisonnement, 45 000 €	5 ans d'emprisonnement, 75 000 €



Code pénal : délit d'homicide involontaire, article 221-6 ; délit de blessures involontaires, article 221-19 ; délit de mise en danger d'autrui, article 223-1 ; incapacité de travail supérieure à 3 mois, article 222-19 ; incapacité de travail inférieure ou égale à 3 mois, articles R. 625-2 et 222-20 ; atteinte à l'intégrité sans incapacité de travail, articles R. 622-1 et R. 625-3.

4/ La responsabilité civile

D'une manière générale, la responsabilité civile trouve sa base légale dans le code civil. Le recours au droit civil a pour objet l'indemnisation de la victime : ainsi, une personne physique ou morale voit sa responsabilité civile engagée dès lors qu'elle a causé un dommage à autrui par sa faute ou par la faute des personnes dont elle répond. En effet, l'employeur est civilement responsable des fautes commises par ses travailleurs, dans les fonctions auxquelles il les a employés. Contrairement à la responsabilité pénale, il est possible de contracter une assurance pour couvrir sa responsabilité civile.

Pour les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, un système d'indemnisation spécifique a été développé depuis la loi du 9 avril 1898. Ce système, qui écarte les règles du droit commun de la responsabilité civile, prévoit une réparation, non intégrale, forfaitaire et automatique des travailleurs par les organismes de sécurité sociale. En complément, la victime peut invoquer l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur lui permettant d'obtenir en cas de succès une majoration de son indemnisation.

Les victimes du travail doivent prouver une faute d'une exceptionnelle gravité de leur employeur découlant d'un manquement à une règle de sécurité ou de prudence, commise en connaissance du danger couru par la victime, en l'absence de tout fait justificatif : la faute inexcusable. Depuis la loi n° 87-39 du 27 janvier 1987, l'employeur peut s'assurer contre les conséquences financières de sa propre faute inexcusable ou de la faute de ceux qu'il s'est substitués dans la direction de l'entreprise ou de l'établissement.

Lors des procès des travailleurs de l'amiante, la Cour de cassation a redéfini, en les assouplissant, les critères de qualification de la faute inexcusable (Cour de cassation, chambre sociale, 28 février 2002, no 99-18.389). En vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu envers son salarié d'une obligation de sécurité de résultat. Tout manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur « avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures pour l'en préserver ». Avant ce revirement de jurisprudence, le travailleur devait démontrer que l'employeur avait commis une faute d'une exceptionnelle gravité. Cette définition est applicable aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Du reste, la faute inexcusable commise par l'employeur n'a pas à être la cause déterminante de l'accident survenu au salarié. Il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes ont pu concourir au dommage (Cour de cassation, Assemblée plénière, 24 juin 2005, n° 03-30.038).

Ces arrêts de la Cour de cassation entraînent un bouleversement de la responsabilité civile des accidents du travail et des maladies professionnelles et ouvrent un débat sur les principes d'indemnisation des travailleurs. On peut aujourd'hui se demander si la couverture des accidents du travail et des maladies professionnelles doit être réalisée par la sécurité sociale ou par les assurances.



Code civil : articles 1134 et 1382 et suivants.

VIII. Les services de santé au travail¹⁵

1/ Les principes

L'obligation pour les employeurs d'organiser les services de santé au travail est inscrite dans l'article L. 4622-1 du code du travail. Cette obligation s'applique :

- à tous les établissements de droit privé,
- aux établissements publics industriels et commerciaux (EPIC),
- aux établissements public administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé,
- à certains établissements de santé, sociaux et médico-sociaux¹⁶.

Les services de santé au travail doivent faire appel à des compétences pluridisciplinaires en mettant à la disposition des entreprises des médecins et des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP). Ces personnes, physiques ou morales, sont dotées de compétences techniques, organisationnelles ou médicales (hors médecine du travail). Leur mission consiste à participer à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, en complément de l'action conduite par le ou les médecins du travail. Le recours à ces professionnels, est encadré par la loi est constitue la spécificité du système français.

2/ L'organisation

L'effectif attribué à un médecin du travail à plein temps ne doit pas dépasser certains plafonds :

- 450 entreprises ou établissements,
- 3300 travailleurs surveillés,
- 3200 examens médicaux annuels.

Selon l'article L. 4622-5, les services de santé au travail peuvent être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs, en fonction des seuils définis par la partie réglementaire du Code du travail.

3/ Le rôle du médecin

Le médecin du travail est indépendant et est soumis au secret professionnel, médical et industriel. Il a un rôle exclusivement préventif et agit dans l'intérêt de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il est le conseiller de l'employeur, des travailleurs et des représentants du personnel en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions du travail.

A. L'activité médicale clinique

< **Trois types de visites sont obligatoires :**

p La visite médicale d'embauche

Elle est obligatoire quelque soit le type de contrat et intervient au plus tard avant la fin de la période d'essai qui suit l'embauche. Pour certaines expositions, elle doit être réalisée avant le début de l'exposition.

¹⁵ Depuis 2004, ces services font l'objet d'une réforme, la présentation qui suit est celle qui était en vigueur au moment de l'actualisation du guide, en octobre 2009.

¹⁶ Ceux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

p La visite médicale périodique

Elle est réalisée en vue de s'assurer du maintien de l'aptitude du travailleur au poste de travail occupé. Elle intervient au moins tous les 24 mois. Elle doit être réalisée tous les 12 mois pour les travailleurs soumis à une surveillance médicale renforcée (liste à fournir par l'employeur au service de santé au travail) :

- les travailleurs soumis à certaines expositions ou activités définies dans l'arrêté du 11/07/1977 ;
- les travailleurs qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation ;
- les travailleurs handicapés ;
- les femmes enceintes, les mères dans les 6 mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement ;
- les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Pour les travailleurs de nuit, la périodicité est de 6 mois.

p La visite médicale de reprise après un arrêt de travail

Elle est obligatoire et doit avoir lieu à la reprise ou dans les 8 jours qui suivent :

- après une absence pour cause de maladie professionnelle,
- après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail,
- après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel,
- après un congé de maternité,
- en cas d'absences répétées pour raison de santé.

< **D'autres visites médicales sont possibles**

p La visite de pré-reprise du travail

En cas d'arrêt prolongé ou de séquelles nécessitant l'organisation de la réinsertion dans l'entreprise. Elle peut être réalisée à l'initiative du salarié, de son médecin traitant ou du médecin conseil de la Sécurité Sociale. Elle est très importante pour se donner toutes les chances d'une réinsertion réussie dans l'entreprise.

p Des visites occasionnelles

- A la demande de l'employeur,
- A la demande du salarié,
- A la demande du médecin du travail.

Par ailleurs, le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires.

B. Actions sur le milieu du travail

Le médecin du travail est le conseiller de l'entreprise en ce qui concerne :

- L'évaluation des risques professionnels,
- L'amélioration des conditions de vie au travail,
- L'adaptation des postes, des techniques, des rythmes de travail à la physiologie humaine,
- La protection des travailleurs contre les risques physiques, chimiques, organisationnels.
- l'hygiène générale de l'établissement,
- l'hygiène dans les services de restauration.

Il est associé :

- A l'étude des nouvelles techniques de production ;
- A l'information et la formation à la sécurité ;
- A la formation des sauveteurs secouristes du travail ;
- A l'organisation des secours.

Il peut assister, avec avis consultatif, au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) lorsqu'il existe.

Le médecin du travail doit consacrer 150 demi-journées par an à cette activité. Il peut être assisté dans cette activité par des intervenants en Prévention des Risques Professionnels : ergonomes, assistants de prévention pour la métrologie, psychologues du travail, toxicologues, etc.

L'employeur est tenu de fournir au médecin du travail toutes les informations concernant les nouvelles techniques de production, les modifications apportées, les fiches de données de sécurité des produits chimiques.



C. trav. : articles L. 4621-1 et R. 4621-1 et suivants. Arrêté du 11 juillet 1977 fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale.

Exemple : le médecin et les salariées enceintes ou venant d'accoucher

Afin de garantir la santé des salariées enceintes et de leur enfant, celles-ci bénéficient d'un cadre réglementaire protecteur. Par exemple :

- Une femme enceinte ne peut se voir opposer un refus d'embauche ou être licenciée pour ce motif.
- Afin de limiter les risques pour la fertilité, certaines activités leur sont interdites. Il s'agit notamment de celles qui impliquent l'exposition :
 - " A des agents toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2,
 - " A des produits antiparasitaires dont l'étiquetage indique qu'ils peuvent provoquer des altérations génétiques héréditaires ou des malformations congénitales et produits antiparasitaires classés cancérigènes et mutagènes,
 - " A du benzène,
 - " A du plomb métallique et ses composés,
 - " Aux virus de la rubéole ou toxoplasme,
 - " Et les travaux en milieu hyperbare dès lors que la pression relative maximale excède la pression d'intervention définie IA, soit 1,2 bar.
- Lorsque leur état l'exige, il faut aménager leurs conditions de travail ou leur temps de travail, voire les affecter à un autre poste.
- Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail et peut le faire dans l'établissement.

En tout état de cause, le médecin du travail joue un rôle clé de l'annonce de l'état de grossesse au moment où l'état de santé de la salariée lui permet de retrouver son emploi initial. Outre le suivi médical renforcé et la visite de retour qu'il effectue, il est consulté lors du changement temporaire d'affectation. En cas d'exposition à des risques particuliers, ses conclusions écrites doivent être prises en compte. Enfin, lorsque la décision de réaffectation est à l'initiative de l'employeur, ou lorsqu'il y a désaccord entre la salariée et l'employeur, son avis est déterminant : il établit la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le poste envisagé.



C. trav. : articles L. 1225-1 et R. 1225-1 et suivants, L. 4151-1 et R. 4151-1 et suivants.
INRS : brochure TJ14.

IX. Les aides financières accordées aux PME pour l'amélioration de la prévention et des conditions de travail

1/ Le contrat de prévention

Ce contrat est prévu pour les PME/PMI de moins de 200 travailleurs. C'est-à-dire les entreprises ayant une tarification collective ou mixte. Les conventions d'objectifs, signées pour une branche d'activité par une organisation professionnelle et la Caisse nationale ou régionale d'assurance maladie (CNAM), servent de cadre aux aides financières que peuvent accorder les CRAM aux PME/PMI pour la réalisation de plan d'actions, permettant de réduire les risques d'accidents du travail et les maladies professionnelles. La durée est d'environ 4 ans.

Une convention d'objectif comprend des :

- Orientations générales ;
- Objectifs principaux de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, d'amélioration des conditions de travail ;
- Thèmes d'intervention ;
- Conditions administratives.

Le contrat de prévention signé par l'entreprise avec la CRAM précisera les actions à réaliser, les objectifs à atteindre, le montant de l'aide accordée. Chaque année, la situation d'avancement sera faite avec la CRAM. Cette aide financière est une avance permettant à l'entreprise de réaliser le plan d'action sécurité préalablement défini avec le service de prévention de la CRAM et restera acquise à l'entreprise si les objectifs prévus sont atteints. Sa durée peut être un plan sur 3 ans.

Pour bénéficier d'un contrat de prévention, l'entreprise doit :

- avoir une activité comprise dans le cadre d'une convention d'objectif en cours de validité. A chaque secteur d'activité signataire, correspond une convention spécifique,
- avoir un effectif salarié inférieur à 200 personnes ;
- être à jour de ses cotisations sociales, notamment de ses cotisations URSSAF avec versements réguliers au cours des 12 derniers mois ;
- être en règle en matière d'application des textes relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

L'entreprise s'engage à :

- Supprimer ou réduire certains des risques détectés,
- Améliorer les conditions de travail,
- Consacrer les moyens convenus,
- Obtenir les résultats attendus, dans les délais fixés.



Il n'est pas nécessaire pour l'entreprise d'être adhérente d'un syndicat professionnel.

Bien vérifier que son numéro de risque est éligible. Ce numéro de risque est le code NAF plus une lettre. On trouve le numéro de risque sur le compte employeur, ou la feuille de tarification.

Vérifier la date limite de la convention, et tenir compte de la durée d'instruction du dossier par les services de la CRAM qui consultera la direction du travail

Certains sites Internet de CRAM offrent la possibilité de télécharger les conventions d'objectifs.

Bien préparer le dossier et inclure le volet risque routier si possible.

Un dispositif similaire est prévu pour les entreprises relevant du régime agricole. Ont en effet été mises en place des conventions d'objectifs contractualisées par filière professionnelle, qui incitent les entreprises de moins de 250 travailleurs à signer avec la MSA des contrats de

prévention pour bénéficier d'un accompagnement méthodologique et financier. A l'heure actuelle, 10 filières professionnelles se sont engagées dans ce dispositif.

2/ Le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT)

A. Son but

Le FACT a pour objet d'inciter et d'aider les entreprises et les branches professionnelles, au moyen de subventions, et dans le cadre de démarches participatives, à concevoir et à mettre en œuvre des projets qui ont pour objectifs notamment :

- d'améliorer la prévention des risques professionnels ;
- de prendre en compte, dans le cadre d'une gestion des âges améliorée, la pénibilité des métiers et l'exercice de ces métiers tout au long de la vie, dans le cadre de parcours professionnels adaptés.

Ces projets prennent en compte, outre les aspects économiques et techniques, les facteurs organisationnels et humains des situations de travail. Ils n'ont pas pour objet de conduire à une mise aux normes réglementaires mais de s'inscrire dans une logique d'amélioration des dispositifs existants, notamment dans le cadre de démarches innovantes.

B. Qui peut en bénéficier ?

Peuvent bénéficier des subventions du FACT :

- les établissements et les entreprises de petite et moyenne taille (moins de 250 travailleurs) ;
- les organisations professionnelles ou interprofessionnelles de branches tant au plan national que local. Les branches professionnelles présentant des situations à risques avérés ou confrontées à la pénibilité sont privilégiées.

C. Champs d'action

Les subventions peuvent porter, selon la nature du projet, sur les différents volets du projet, notamment sur la conduite du projet, sur l'appui méthodologique, les études, leur suivi ainsi que sur l'élaboration d'outils et de méthodes contribuant à l'amélioration des conditions de travail au sein de l'entreprise ou de la branche professionnelle ou interprofessionnelle concernée.

S'agissant des projets déposés par les organismes professionnels de branches, l'aide financière peut également porter sur les actions liées à la capitalisation et au transfert d'expériences ainsi que sur la diffusion d'outils et de méthodes auprès du secteur d'activité concerné.

D. Forme

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) est chargée de la mise en œuvre et de l'attribution du fonds, cependant les projets locaux seront accompagnés en amont par les associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT).

La décision attributive de subvention prend la forme d'une convention cosignée par les différentes parties prenantes (ANACT et entreprise(s), ANACT et organismes professionnels).

Cette convention définit :

- l'objet de l'action subventionnée,
- la durée prévue de l'action,
- le montant de la subvention prévue,
- les modalités de versement de ladite subvention.

En contrepartie de l'octroi de la subvention accordée, le ou les porteurs du projet s'engagent à autoriser la diffusion de l'action menée, dans le respect des règles de confidentialité liées à la concurrence, ainsi qu'à fournir les informations nécessaires à l'évaluation de l'action menée.



ARACT / ANACT
DDTEFP ou DIRECCTE¹⁷



Code de sécurité sociale, article L. 422-5 et arrêté du 16 septembre 1977 relatif à l'attribution de ristournes sur la cotisation ou imposition de cotisations supplémentaires en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (modifié).

Arrêté du 14 avril 2008 fixant les règles d'attribution des subventions du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) et la circulaire DGT n°2008-09 du 19 juin 2008, fixant les nouvelles modalités d'attribution du FACT.

¹⁷ Dans le cadre de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) et de la réorganisation du niveau régional de l'administration d'Etat, les DRTEFP et les DDTEFP seront fusionnées avec d'autres directions et services au sein de directions régionales de l'entreprise, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Ces nouvelles structures devraient être mises en place au cours de l'année 2010 et seront organisées en 3 pôles. Il s'agit :

- Du « pôle 3E », entreprises - emploi – économie,
- Du « pôle T », politique et inspection du travail et
- Du « pôle C », concurrence, consommation et répression des fraudes.

Des unités territoriales pourront être constituées à une échelle inférieure à celle de la région (pôles 3E et T), elles accueilleront notamment les services de l'Inspection du travail.

X. Le management de la santé et de la sécurité au travail

1/ Pourquoi un système de management de la santé et de la sécurité au travail ?

Depuis longtemps, les grandes entreprises ont mis en place leur référentiel sécurité en utilisant le concept du système de management et les principes d'amélioration continue.

Depuis une dizaine d'années, les motivations des entreprises pour la mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail rejoignent celles qui sont exprimées pour la mise en place des systèmes de management de la qualité et environnement.

La formalisation des pratiques et la recherche d'une efficacité accrue des performances en matière de santé et sécurité constituent les premières raisons qui ont amené les entreprises de toute taille à mettre en place un système de management santé-sécurité au travail.

Mais d'autres avantages sont également attendus :

- diminuer les accidents et les maladies professionnelles,
- assurer la prévention et la protection des travailleurs et des travailleurs des entreprises extérieures,
- agir sur les situations dangereuses pour éviter l'accident,
- améliorer la gestion de la santé-sécurité,
- favoriser et pérenniser les bonnes pratiques,
- améliorer la motivation du personnel et les conditions de travail,
- donner un moyen de contrôle de la gestion en place.

2/ Les systèmes de management de la santé et de la sécurité existants

A. ILO-OSH 2001 de l'OIT : les principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail

En 2001, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a rédigé des principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001), premier document publié par une organisation internationale sur les systèmes de management de la sécurité et de la santé au travail.

Les principes de ce système de management de la sécurité et de la santé au travail sont basés sur l'amélioration continue et surtout sur la consultation et la participation active des travailleurs tout au long du processus de mise en place et de mise en œuvre.

Il n'a pas pour vocation à être certifié par tierce partie même si, en France, l'AFAQ/AFNOR Certification a établi, en accord avec l'OIT, un guide d'évaluation selon l'ILO-OSH 2001 à destination des entreprises souhaitant se faire certifier suivant ce référentiel.

Les grandes phases de la mise en place de ce référentiel :

- politique :
 - " politique de sécurité et de santé au travail
 - " participation des travailleurs
- organisation,
- planification et mise en œuvre,
- évaluation,
- action en vue de l'amélioration.

Outre le fait que ce référentiel insiste sur la consultation et la participation des travailleurs, il précise des principes de mise en œuvre sur les éléments suivants :

- la gestion des changements et des modifications,
- l'acquisition de biens et services,
- la prise en compte des sous-traitants et de leurs travailleurs dans le système de management



Bien que les systèmes de management de la sécurité ne revêtent pas de caractère obligatoire (ce sont des outils pour atteindre un objectif de réduction des risques), ce référentiel est privilégié du fait de son élaboration convenue au plan international dans un cadre tripartite (pouvoirs publics, employeurs et travailleurs) et du fait qu'il pose la participation des travailleurs aux différentes étapes du processus comme principe directeur essentiel.

B. OHSAS 18001 : système de management de la santé et de la sécurité au travail

En 1999, le *British Standards Institution* (BSI) a créé un groupe de travail international composé d'organismes certificateurs et de normalisation qui a abouti au référentiel OHSAS 18001:1999 (pour *Occupational Health and Safety Assessment Series*).

Le référentiel OHSAS 18001 utilise la démarche d'amélioration continue « PDCA » de l'ISO 14001 en quatre phases :

- La planification (Plan)
- La mise en œuvre et le fonctionnement (Do)
- La vérification et action corrective (Check)
- La revue de direction (Act)

Il intègre l'évaluation des risques professionnels réglementaire et est donc compatible avec les récentes évolutions de la réglementation européenne.

L'OHSAS 18002-2000 donne les lignes directrices pour la mise en œuvre de l'OHSAS 18001. Ce guide ne comprend pas d'exigences supplémentaires par rapport à celles spécifiées dans l'OHSAS 18001, il ne prescrit pas d'approches obligatoires pour sa mise en œuvre.

Bien que l'OHSAS 18001 n'ait pas le statut de norme internationale, les organismes certificateurs certifient selon ce référentiel. Certains l'ont adopté au niveau national, comme au Royaume Uni, où le BSI a révisé ce référentiel en juillet 2007 pour le transformer en norme BS OHSAS 18001:2007.



A ce jour, c'est le référentiel international le plus utilisé par les entreprises.

C. Le système commun MASE-UIC

Ce référentiel est le fruit du rapprochement de deux systèmes des managements distincts, le MASE (manuel d'amélioration sécurité des entreprises) et le DT 78 de l'UIC. Le système commun, en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2008, permet d'aider les entreprises intervenantes à mettre en place un système de management Sécurité, Santé, Environnement (SSE) et définit les règles permettant de certifier ces entreprises.

Les objectifs et les enjeux de ce système commun sont de :

- promouvoir une démarche commune d'amélioration de la sécurité industrielle (partenaires sociaux, entreprises intervenantes, entreprises utilisatrices,...) tout en évitant un carcan normatif peu efficace ;
- augmenter le nombre d'employés bénéficiant de systèmes de management de la sécurité habilités (au-delà de ceux travaillant sur des sites SEVESO) ;

- faciliter l'intégration des systèmes de management pour favoriser les performances (sécurité, compétitivité,...) des entreprises intervenantes en simplifiant le nombre de référentiels ;
- mettre en place, faire reconnaître et diffuser le modèle de management du système commun en France et au niveau européen ;
- partager les efforts entre les partenaires à savoir entre les entreprises utilisatrices et les entreprises intervenantes (en particulier dans la Chimie) ;
- favoriser les échanges entre les CHSCT et les entreprises (intervenantes et utilisatrices).

Le système est guidé par un comité national auquel participent l'UIC, les organisations syndicales de travailleurs de la chimie ainsi que les industriels en charge des organisations MASE régionales et nationales. Il s'appuie sur l'organisation MASE déjà en place.

Le référentiel est composé de deux parties principales qui fournissent à l'entreprise l'ensemble des informations nécessaires à la construction ou à l'amélioration de son système de management de la sécurité.

La première partie détaille les cinq chapitres constituant le référentiel et en précise les fondements essentiels :

- L'engagement de la direction,
- La compétence et la qualification professionnelle du personnel,
- La préparation et l'organisation du travail,
- Les contrôles,
- L'amélioration continue

La seconde partie fournit un ensemble d'annexes techniques reprenant conseils et aide à la décision de l'entreprise.

Les entreprises souhaitant s'engager dans la démarche MASE doivent contacter l'organisation régionale compétente pour faire une demande d'adhésion. Elles devront ensuite mettre en place un système de management conforme au référentiel avant de se soumettre à un audit par une société spécialisée indépendante. Elles pourront alors être certifiées pour 1 ou 3 ans.



Les chambres de commerce et d'industrie (CCI) ont mis au point un dispositif d'accompagnement personnalisé aux entreprises qui souhaitent obtenir la certification MASE. Le dispositif, animé avec le soutien de cabinets conseils, se décompose en trois phases : état des lieux, plan d'actions et audit blanc. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre CCI.

D. 1.2.3 Sécurité : le système de management par étape

La démarche 1.2.3 Sécurité vise à mettre en œuvre de manière progressive, par étapes, une démarche de gestion de la santé et sécurité au travail en trois niveaux. Elle s'adresse à tous les organismes, mais en particulier aux PME/PMI.

Les niveaux 1+2+3 correspondent à la mise en place d'un système de management conforme aux principes directeurs de l'ILO-OSH 2001 dans son ensemble, sans préjudice des référentiels existants (OHSAS 18001, MASE-UIC, etc.)

Chaque niveau se décompose en plusieurs étapes successives : chacune présente les objectifs visés, une méthode indicative pour y répondre, les résultats à atteindre et des recommandations pédagogiques. Certaines étapes peuvent se répéter et montrent la progressivité de la mise en place. Chaque niveau repose sur la méthodologie « Planifier, Mettre en œuvre, Contrôler, Agir » (PDCA), selon le principe d'amélioration continue validée par la revue de direction.

Le Niveau 1 : il a pour but de faire formaliser par l'employeur le lancement d'une démarche de gestion de la santé et sécurité au travail. Il vise à réaliser un examen initial de la situation de l'entreprise au regard de ses principales exigences légales et de ses dangers et risques. Un plan d'action visant une amélioration continue des résultats en matière de santé et sécurité au travail est ainsi défini.

Le Niveau 2 : il a pour but d'élaborer le programme santé & sécurité au travail de l'organisme. Il définit l'ensemble des règles et consignes nécessaires à la maîtrise des risques, complète le dispositif d'information et de formation et définit les moyens de prévention et d'intervention pour répondre aux situations d'urgence.

Le Niveau 3 : il formalise le système de management de la santé et de la sécurité au travail conformément aux exigences du référentiel ILO-OSH 2001. Il définit les responsabilités, organise la consultation des personnels et la communication en matière de santé et sécurité et s'assure de la performance de l'organisme sur ce sujet.

3/ Des outils de management de la santé, de la sécurité et de l'environnement pour les PME

A. DIESE : Démarche intégrée environnement, sécurité entreprise

Cet outil a été élaboré par l'ADEME et l'ACFCI et s'adresse aux entreprises qui souhaitent engager des démarches QSE. Il bénéficie des points forts du Plan Environnement Entreprise (PEE), dont il reprend le principe qui a fait son succès, et intègre un volet santé - sécurité.

Axé à la fois sur la sécurité et l'environnement, DIESE propose aux entreprises une méthode et un ensemble de fiches pour :

- réaliser un état des lieux pour connaître les risques et les impacts de leurs activités et leur degré de conformité ;
- construire un système de management avec ou sans objectif de certification ;
- améliorer les performances de l'entreprise.

Cet outil, en vente auprès de l'ADEME, contient trois fascicules méthodologiques, un CD ROM, 157 fiches, 36 exemples et 12 données.

B. Clic'ADEME

Destiné aux entreprises qui souhaitent mettre en œuvre ou relancer des actions de sensibilisation sur les bons gestes et les bonnes pratiques dans les domaines de la santé, de la sécurité et de l'environnement, ce dévédérom permet de réaliser des affiches et des animations courtes. Il propose :

- une méthodologie et des conseils préalables à la mise en œuvre d'actions de communication en Santé Sécurité Environnement,
- une série d'outils prêts à l'emploi (fiches techniques, posters, diaporamas...),
- un studio graphique permettant de créer ou de personnaliser des outils,
- une photothèque.

XI. Les Facteurs Humains et Organisationnels de la Sécurité (FHOS)

La prise en compte des facteurs humains et organisationnels de la sécurité (FHOS) dans toute démarche sécurité apparaît aujourd'hui comme un élément indispensable aux améliorations techniques et réglementaires.

1/ Quels comportements sécurité ?

Prendre en compte le rôle de l'homme dans toutes ses dimensions implique de viser le développement conjoint de deux types de comportements sécurité.

La première catégorie à favoriser concerne les comportements de conformité aux règles de sécurité. Cette approche est la plus courante et elle cherche à canaliser le comportement humain à travers l'application effective de prescriptions telles que : le port des équipements de protection individuelle (casques, gants, etc.), le respect des procédures critiques (permis de travail, inspections de pré-usage, etc.), le maintien de l'ordre et de la propreté sur les lieux de travail, etc.

Bien qu'elle soit absolument nécessaire, cette approche n'est cependant pas suffisante : non seulement, il demeure très souvent un écart entre ce qui est demandé et les pratiques de travail observées (c'est le fameux écart entre le prescrit et le réel) mais il est également impossible de prévoir toutes les consignes pour toutes les situations, comme il est impossible de prescrire des ingrédients aussi importants pour la sécurité que la motivation, la confiance, la sérénité, la collaboration, etc.

Il est donc nécessaire de développer une deuxième catégorie de comportement : des comportements d'initiative pour la sécurité. Ces initiatives peuvent être :

- formelles, c'est-à-dire intégrées à la politique sécurité par exemple lorsque la direction demande au personnel de signaler toute situation dangereuse rencontrée, ou de faire remonter des demandes de correctifs quand un équipement est jugé défectueux ;
- informelles (le plus souvent) et propres à des pratiques de métiers, par exemple lorsque les opérateurs récupèrent au quotidien des situations dégradées qui, sans leur intervention, pourraient basculer dans l'accident.

La bonne stratégie consiste à favoriser ces deux comportements sécurité en même temps. En effet, il est des règles essentielles pour la sécurité dont on ne peut tolérer la violation, tout comme l'initiative peut s'avérer désastreuse sans une certaine maîtrise. Inversement, laisser un espace d'initiative favorise la conformité aux règles de sécurité : les règles tirant parti des initiatives des employés (solutions adaptés à la réalité du travail) sont plus applicables ; de même, quand les employés sont consultés pour élaborer les règles de sécurité, ils sont plus enclins à les appliquer.

2/ Les différentes approches pour améliorer les comportements sécurité

Différentes approches existent pour développer les comportements sécurité. Si elles partagent une même volonté de mieux prendre en compte le rôle de l'homme dans la sécurité, leurs objectifs et les outils utilisés diffèrent.

L'approche médicale : prévenir les risques professionnels

Son objectif est la préservation de la santé physique et psychologique de l'homme au travail. Ses outils sont la connaissance et la maîtrise des nuisances de l'environnement (bruit, éclairage, températures, poussières et expositions, gestes et postures) sur le poste de travail. Elle s'incarne parfaitement dans les actions des CHSCT et dans la médecine du travail.

L'approche comportementale : améliorer la conformité par l'observation des tâches

Son objectif est de favoriser les comportements de conformité aux règles de sécurité. L'approche consiste à travailler sur les conséquences des comportements d'une part, en renforçant positivement des comportements sécurité adéquats par le biais d'encouragements et de félicitations et d'autre part, en faisant prendre conscience des conséquences négatives que peut entraîner un comportement à risque. Cette approche est la plus souvent mise en œuvre dans les entreprises industrielles.

L'approche facteur humain : agir sur les situations et non (seulement) sur les comportements

Son objectif est d'agir sur l'environnement de travail de façon à l'adapter aux comportements naturels des hommes. Cette approche propose donc des pistes d'action qui s'appuient largement sur les acquis de l'ergonomie, à travers la conception des postes de travail, la limitation des actions inappropriées des opérateurs (amélioration de la pilotabilité des installations, ergonomie des interfaces hommes/machines, facilité d'utilisation des consignes...), la limitation de leur propagation (organisation du travail et des sites) de leurs conséquences (amélioration de la détectabilité des erreurs et de leur correction,...).

L'approche culture sécurité : développer un climat favorable à la sécurité

L'approche culture sécurité est la plus globale car elle vise à améliorer l'ensemble des facteurs influençant les comportements sécurité.

Elle vise à agir en premier lieu sur le niveau organisationnel, et plus particulièrement sur le management de la sécurité tel qu'il est pratiqué par l'encadrement. La culture de sécurité se construit également au niveau des collectifs de travail, c'est-à-dire au niveau de groupes d'individus interdépendants, liés par des pratiques d'entraide et de support, par le partage de savoir-faire et de règles communes constitutifs d'une même identité professionnelle. Si le collectif s'appuie sur des normes internes faisant une grande place à la sécurité, il y a plus de chances que les comportements individuels soient sécuritaires.

Quelques bonnes pratiques peuvent permettre de suivre ces principes pour mieux prendre en compte les facteurs humains et organisationnels dans toute politique sécurité :

Intégrer un volet FHOS dans la politique sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Ecrire la politique, expliquer les enjeux, fixer les objectifs • Intégrer des facteurs humains et organisationnels dans les systèmes de management HSE
Développer le leadership sécurité du management	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer de l'engagement de la Direction • Développer l'exemplarité sur les actions de sécurité • Assurer une animation sécurité et une présence sur le terrain • Communiquer sur la sécurité

Favoriser l'implication et la participation du personnel dans la sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les comportements d'initiative sécurité • Développer des démarches participatives • Favoriser des collectifs de travail tournés vers la sécurité
Prendre en compte les FHOS dans les analyses d'accident et dans le retour d'expérience	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître le fonctionnement individuel des opérateurs • Identifier les causes profondes des accidents • Identifier les signaux faibles avant l'accident • Assurer la remonté d'information
Prendre en compte les FHOS en conception	<ul style="list-style-type: none"> • Développer l'ergonomie au poste de travail • Faire des simulations lors de projets de conception
Etablir des règles de sécurité applicables	<ul style="list-style-type: none"> • Etablir des consignes réalistes et concrètes • Développer la participation du personnel à l'élaboration de règles • Vérifier que les consignes sont connues, appliquées, comprises • Construire des règles laissant des initiatives • Analyser l'écart entre le prescrit et le réel
Identifier les forces et faiblesses de son organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître le fonctionnement réel de l'organisation • Réaliser une approche à différents niveaux : individuel, collectif et structurel • Identifier les tensions, conflits entre équipes, risques de démobilisation, absence de reconnaissance
Evaluer et maintenir les compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer les facteurs humains et organisationnels dans toute formation sur la maîtrise des risques • Gérer le vieillissement du personnel afin d'assurer la transmission des compétences sécurité
Gérer le changement (d'organisation)	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser et anticiper l'impact de chaque décision sur les facteurs humains et organisationnels au même titre que les aspects techniques et financiers
Organiser, consolider et piloter la démarche FHOS	<ul style="list-style-type: none"> • S'appuyer sur la revue de Direction et définir un plan de progrès • Mettre en place des indicateurs et assurer un suivi • Disposer d'une organisation, de compétences en facteurs humains • Communiquer sur les succès

XII. Les documents utiles¹⁸

Document n°1 : Exemple de politique de santé et de sécurité au travail

Partie intégrante de la politique générale de l'entreprise, la politique liée à la santé et à la sécurité au travail est une préoccupation majeure notre entreprise.

Il est donc important de définir précisément le cadre de notre action, afin qu'elle puisse être diffusée à l'ensemble de nos travailleurs et être applicable à l'ensemble de nos activités.

Notre politique s'appuie sur les principes directeurs suivants :

- 1) L'engagement de la direction,
- 2) La concertation des travailleurs et de leurs instances représentatives,
- 3) La mise à disposition des moyens financiers et humains nécessaires,
- 4) Le respect des normes en vigueur,
- 5) La mise en œuvre des recommandations et meilleures pratiques professionnelles,
- 6) L'évaluation régulière des risques encourus à chaque poste de travail,
- 7) La mise en œuvre d'un plan d'action,
- 8) L'amélioration continue des conditions de travail,
- 9) La sensibilisation et la formation du personnel,
- 10) La prise en compte des considérations de santé et de sécurité au travail, dans la sélection des fabricants, des fournisseurs et des sous-traitants,
- 11) L'entretien régulier des installations et des équipements de travail,
- 12) L'information des entreprises extérieures intervenant dans l'entreprise sur la nature des risques liés à l'activité,
- 13) La réévaluation des risques face à une situation nouvelle (nouvelle installation, modification d'installation),
- 14) L'analyse des situations dangereuses, des incidents, accidents et maladies professionnelles,
- 15) L'évaluation régulière des progrès accomplis,
- 16) La communication des résultats aux travailleurs,
- 17) La gestion des situations de crise et d'urgence.

Les objectifs sont clairs : zéro accident du travail, zéro maladie professionnelle.

Il est donc indispensable que chacun agisse en cohérence avec ces principes et demeure un acteur responsable et impliqué.

Date et signature de l'employeur

¹⁸ **Avertissement** : les documents qui suivent ont été élaborés à titre d'illustrations, pour aider l'employeur dans sa démarche de prévention. Il est cependant indispensable de les adapter en tenant compte de la spécificité de l'activité concernée, des textes relatifs à la profession et du dialogue social propre à l'entreprise.

Document n°2 : Exemple pour l'évaluation des risques professionnels

< Identification de l'entreprise

Raison sociale :

Adresse du siège social :

Adresse de l'établissement où les risques sont évalués :

Activité :

Code NAF :

Nombre de travailleurs :

Noms des représentants du personnel :

< Organismes utiles

Organisme	Adresse, téléphone	Compétences
Ex : Inspection du travail		Contrôle
Ex : CRAM		Documentation sécurité

< Liste des documents utilisés pour l'évaluation

Documents	Commentaires	Qui le détient ?
Ex : FDS	Donnée par le fournisseur du produit	Employeur et médecin du travail
Ex : Fiche entreprise	Donnée par le médecin du travail	Secrétariat

< Document unique

Unité de travail (poste ou activité) :

Service ou atelier :

Date d'élaboration :

Date de mise à jour :

Phase de travail	Dangers identifiés	Risques identifiés	Moyens de prévention existants	Risques subsistants	Niveau de risque : fréquence et gravité	Actions et mesures envisagées
Ex : Réception des produits	Chute d'objet contendant	Blessure, coupure	Chaussures de sécurité	Blessure	Moyen	Installation de rebords aux étagères
Ex : Réception des produits	Chute sur le sol	Contusion, fracture	Carrelage conforme à la réglementation	Contusion, fracture	Moyen	Maintien d'un sol sec et propre

< **Calendrier des actions annuelles**

N°	Actions à mener	Personne chargée de l'action	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1	Ex : Refaire la peinture de l'allée de circulation				X									
2	Ex : Former un secouriste							X						

< **Main courante**

Date	Démarches faites, organismes reçus, matériels, points à traiter	Qui ?	Commentaires, observations
Jan.	Ex : Réception d'un produit avec FDS	Employeur	Copie de la FDS au médecin du travail
Mai	Ex : Vérification des extincteurs	Responsable sécurité	Information du personnel sur le nouvel extincteur situé à côté de l'armoire électrique

Document n°3 : Durée de conservation des registres obligatoires et des documents relatifs à la santé et à la sécurité au travail

Sur les durées de conservation, 3 types de registres obligatoires sont à distinguer :

- ceux pour lesquels le code du travail prévoit expressément des délais de conservation,
- ceux pour lesquels le code du travail se borne à indiquer qu'ils doivent être conservés, sans préciser les délais,
- ceux pour lesquels le code du travail ne précise pas qu'ils doivent être conservés.

Devant l'éventualité pour l'employeur d'avoir à les produire devant les tribunaux (litige avec un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, litige avec l'inspection du travail, suite à la non-présentation d'un registre...), nous vous indiquons la durée légale de conservation, lorsqu'elle existe, ainsi que la durée conseillée de conservation, dans l'intérêt de l'entreprise.

Documents visés	Références (code du travail, sauf mention contraire)	Durée de conservation :	
		Prévue par la Loi	Conseillée dans l'intérêt de l'entreprise
Registre unique du personnel	R. 1221-26	5 ans à compter du départ du salarié	30 ans
Dossier médical individuel :			
<ul style="list-style-type: none"> • Pour les travailleurs pour lesquels il n'y a aucun risque actuel ou passé de maladie professionnelle indemnisable ou de maladie à caractère professionnel. 	D. 4624-46	Pendant toute la durée de présence du travailleur dans l'entreprise + La circulaire du 20 juin 1969 préconise une conservation de 5 ans à compter du départ du salarié	Illimitée
<ul style="list-style-type: none"> • Pour les travailleurs exposés aux agents chimiques dangereux, aux CMR ou aux rayonnements ionisants 	R. 4412-55 R. 4454-9	50 ans à compter de la fin de la période d'exposition	Illimitée
<ul style="list-style-type: none"> • Pour les travailleurs soumis à une exposition sonore ou exposés aux agents biologiques pathogènes. 	R. 4426-9	10 ans à compter de la fin de la période d'exposition	Illimitée
<ul style="list-style-type: none"> • Pour les travailleurs exposés aux agents biologiques pathogènes présentant un risque de maladie avec longue période d'incubation 	R. 4426-9	40 ans à compter de la fin de la période d'exposition	Illimitée
Fiche d'aptitude au poste	D. 4624-47	Jusqu'au prochain examen médical	5 ans
Fiche médicale individuelle	D. 4624-47	Non fixée	Illimitée
Fiche médicale d'entreprise	D. 4624-37	Non fixée	10 ans
Registre des accidents du travail bénins (dans les entreprises autorisées)	L. 441-4 CSS	1 année civile (à envoyer à la CRAM à la fin de chaque année civile)	Photocopie du registre : 10 ans
Documents concernant les	CSS	Non fixée	Illimitée

Documents visés	Références (code du travail, sauf mention contraire)	Durée de conservation :	
		Prévue par la Loi	Conseillée dans l'intérêt de l'entreprise
accidents du travail et les maladies professionnelles (ex. notification des CRAM et de la CPAM, rentes, etc.)			
Copies des déclarations d'accidents du travail	D. 4711-3 et R. 4741-3	5 ans	Illimité
Compte employeur d'AT	CSS	Non fixée	10 ans
Document unique d'évaluation des risques (DU)	R. 4121-1	Non fixée, mais le DU doit être remis à jour périodiquement et au moins une fois par an.	Illimitée, avec conservation des versions antérieures du DU.
Plan de prévention	R. 4511-1 et suivants	Non fixée	5 ans après la fin de l'intervention de l'entreprise extérieure
Protocole de sécurité (opérations de chargement / déchargement)	Arrêté du 26 avril 1996	Non fixée	5 ans après la fin de l'intervention de l'entreprise extérieure
Permis de feu	Arrêté du 19 mars 1993	Non fixée	5 ans après la fin de l'intervention de l'entreprise extérieure
Fiche accueil des nouveaux embauchés	Registre non obligatoire	Non fixée	Pendant toute la durée de présence du travailleur dans l'entreprise
Document sur les résultats et mesurages des vibrations mécaniques	R. 4444-3	10 ans	10 ans
Evaluation des niveaux de bruit	R. 4433-3	10 ans	10 ans
Registre de sécurité Il regroupe tous les documents de contrôle et de vérifications au titre de l'hygiène et de la sécurité et peut également contenir : <ul style="list-style-type: none"> • Observations et mises en demeure de l'Inspection du travail, • Registre d'exercices incendie • Registre spécifique aux cuves, bassins, réservoirs, • Registre des vérifications électriques, • Registres des machines dangereuses. 	D. 4711-3	5 ans	10 ans
Dossier de maintenance des lieux de travail	R. 4211-3	Non fixée	Pendant toute la durée d'occupation des lieux de travail
Déclaration conformité CE pour les équipements de travail et moyens	R. 4313-59 R. 4313-66	Non fixée	Pendant toute la durée d'utilisation de

Documents visés	Références (code du travail, sauf mention contraire)	Durée de conservation :	
		Prévue par la Loi	Conseillée dans l'intérêt de l'entreprise
de protection			l'équipement
Dossier technique amiante		Non fixée	Pendant toute la durée d'occupation des lieux de travail
Registre d'élimination des déchets	L. 541-7 C. Envir.	Non fixée	10 ans
Procès-verbaux des réunions des CHSCT	R. 4614-4	Non fixée	50 ans
Registre des avis du CHSCT sur les dangers graves et imminents	D. 4132-2	Non fixée	10 ans
Résultats des enquêtes du CHSCT après accident du travail ou maladie professionnelle ou à caractère professionnel	L. 4612-5	Non fixée	10 ans
Rapport annuel de bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail	L. 4612-16	Non fixée	10 ans
Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail	L. 4612-16	Non fixée	10 ans
Conclusion de l'expert désigné par le CHSCT	L. 4614-12	Non fixée	10 ans
Registre des observations des délégués du personnel	L. 2315-12	Non fixée	50 ans
Documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié	L. 3171-3	1 an	5 ans
Bilan social	L. 2323-68 et suivants	Non fixée	3 ans

Document n°4 : Exemple de consignes pour un standard d'entreprise en cas d'accident et/ou d'incendie

< ALERTER

TOUS LES SECOURS :	112
POMPIERS :	18
POLICE :	17
SAMU :	15
MEDECIN :
CENTRE ANTI POISONS :
Autres :

< ACCIDENT

PRECISER....

LE LIEU DE L'ACCIDENT :

 Adresse de l'entreprise :

 N° de tél. de l'entreprise :

LE NOMBRE DE BLESSES :

LE TYPE DE BLESSURE :

< INCENDIE

SI L'ON VOUS SIGNALE UN DEBUT D'INCENDIE

1) APPELER LES POMPIERS

DITES : FEU et le nom de l'entreprise :

ADRESSE :

TEL :

LOCALISATION PRECISE DU SINISTRE :

NOMBRE DE VICTIMES :

2) PREVEZ LA DIRECTION ET LE PERSONNEL

3) FAITES EVACUER SI ON VOUS EN DONNE L'ORDRE

< CONSEILS

- NE JAMAIS RACCROCHER LE PREMIER
- ENVOYER UNE PERSONNE AU DEVANT DES SECOURS
- FAITES DEGAGER LES ACCES

Document n°5 : Exemple de consignes dans l'entreprise

< EN CAS D'INCENDIE

TOUTE PERSONNE APERCEVANT UN DEBUT D'INCENDIE DOIT :

- 1) PREVENIR LE STANDARD en précisant le lieu exact du début d'incendie.
Le standard appellera les pompiers et préviendra la direction et le personnel.
- 2) ATTAQUER LE FEU avec un extincteur adapté. NE PAS PRENDRE DE RISQUES INUTILES !
- 3) EVACUER si on lui en donne l'ordre ou si sa sécurité, est menacée.

Principes d'évacuation :

- Ne paniquez pas,
- Cessez toute activité,
- Fermez les portes et fenêtres (pas à clé),
- N'utilisez pas l'ascenseur,
- Dirigez-vous vers l'issue de secours la plus proche
- Rejoignez directement le point de rassemblement,
- Ne revenez jamais en arrière,

LES MEMBRES DE L'EQUIPE INCENDIE SUIVENT LES CONSIGNES PARTICULIERES QUI LEUR ONT ETE REMISES : SE CONFORMER A LEURS INSTRUCTIONS.

< EN CAS D'ACCIDENT

TOUTE PERSONNE CONFRONTEE A UN ACCIDENT DOIT :

- 1) PREVENIR UN SALARIE SECOURISTE pour les premiers soins. Il appellera lui-même les secours (médecin, pompiers, Samu),
- 2) ENVOYER QUELQU'UN AU DEVANT DES SECOURS.

Document n°7 : Quelques vérifications périodiques obligatoires

	3 mois	6 mois	12 mois	18 mois	2 ans	3 ans	5 ans	10 ans
Aération et assainissement :								
• Locaux à pollution non spécifique			X					
• Locaux à pollution spécifique, installations sans système de recyclage de l'air			X					
• Locaux à pollution à pollution spécifique, installations avec système de recyclage de l'air		X						
Amiante : évaluation de l'état de conservation de l'amiante présente dans les bâtiments						X		
Appareils de bronzage UV1 et UV3					X			
Appareils de levage :								
• Appareils mus mécaniquement et installés à demeure (ponts roulants, trémies, portiques...)			X					
Appareils mus à bras			X					
• Chariots de manutention à conducteur porté		X						
• Appareils mobiles (grues mobiles, grues auxiliaires sur véhicule)		X						
• Ponts élévateurs de véhicules - dont organes de suspension	X		X					
• Ascenseurs et monte-charge - dont chaînes, crochets et câbles		X	X					
Appareils de pression à gaz :								
• tous : visite			X					
• fixe : vérification						X		
• mobile : vérification et réépreuve							X	
• fixe : vérification et réépreuve								X
Appareils de pression à vapeur :								
• tous : vérification			X					
• mobile : réépreuve							X	
• fixe : réépreuve								X
• avec couvercle amovible : vérification				X				
Bruit : mesurage dans les locaux de travail si > 85 dB(A)							X	

	3 mois	6 mois	12 mois	18 mois	2 ans	3 ans	5 ans	10 ans
Echafaudages BTP en service	X							
Echelles en bois hors BTP		X						
Eclairage de sécurité :								
• vérification de l'alimentation et du maintien en conformité			X					
• vérification visuelle des signaux lumineux de balisage		X						
Equipements de protection individuelle (harnais de sécurité, appareils de protection respiratoire, gilets de sauvetage...)			X					
Incendie :								
• vérification de la présence et du bon état des extincteurs	X							
• visite de maintenance des extincteurs			X					
• vérification des sprinklers		X						
• système d'alarme acoustique et lumineux			X					
Installations électriques			X					
Installations consommant de l'énergie thermique composée d'une ou plusieurs chaudières et dont la somme des puissances nominales est ≥ 1 MW						X		
Machines :								
• Presses, massicots, compacteurs à déchets, compacteurs à déchets	X							
• Centrifugeuses			X					
Moyens et dispositifs de signalisation de sécurité		X						
Portes et portails automatiques ou semi-automatiques		X						

Document n°8 : Exemple de règlement intérieur

Société (raison sociale de l'entreprise) : Capital de : euros
Siège Social : N° SIRET :

Article 1 : Objet

Conformément à la législation sociale en vigueur, le présent règlement intérieur fixe :

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise. Ces instructions précisent ainsi les conditions d'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle, des substances et préparations dangereuses ;
- les conditions dans lesquelles les travailleurs peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des travailleurs dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ;
- les droits de la défense des travailleurs, tels qu'ils résultent des articles L. 1332-1 et suivants du Code du travail ou, le cas échéant, de la convention collective applicable ;
- les dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle ;
- les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral.

Article 2 : Hygiène et sécurité

2.1. Il est interdit à tout salarié de pénétrer dans l'entreprise sous l'emprise de l'alcool et / ou de la drogue.

2.2. Il est interdit à tout salarié de consommer ou de distribuer de la drogue ou de l'alcool dans l'enceinte de l'entreprise.

La direction pourra imposer l'alcootest aux travailleurs qui manipulent des produits dangereux, tels que (précisez la liste des postes définis comme tels).

2.3. Il est interdit à tout salarié de prendre ses repas sur le lieu de travail, à l'exception de l'espace détente dédié à cet effet. Cet espace est situé à.....
et est accessible aux horaires suivants.....

L'accès à la cantine, située à se fait pendant les horaires suivants :

2.4. Il est interdit de fumer dans les locaux de l'entreprise.

2.5. Des vestiaires personnels sont mis à la disposition des travailleurs. Les travailleurs s'engagent à y maintenir une propreté constante et autorisent un nettoyage (précisez la périodicité : annuel, semestriel par exemple). Les travailleurs en seront avertis par l'employeur dans un délai raisonnable leur permettant de vider le vestiaire. Toute ouverture de l'armoire ne se fera qu'en présence du travailleur concerné.

2.5. Les travailleurs sont informés des consignes de sécurité en vigueur de l'entreprise et s'engagent à les respecter (détaillez les moyens d'information mis à la disposition des travailleurs : par exemple si l'information se fait par voie d'affichage, précisez le lieu de l'affichage).

2.6. Afin de mener à bien leurs missions, un matériel spécifique est mis à la disposition des travailleurs (à préciser).

Les travailleurs utilisent ledit matériel à bon escient et dans les conditions précisées ci-après : ..

2.7. Le travailleur est tenu de se rendre aux visites médicales obligatoires.

2.8. Le refus du travailleur de se soumettre à l'une des précédentes dispositions est susceptible d'entraîner la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire et d'une sanction.

2.9. Tout accident, quelle que soit sa gravité, doit être signalé au responsable hiérarchique dans les meilleurs délais.

Article 3. Participation des travailleurs aux conditions de travail

Les travailleurs peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des travailleurs dès lors qu'elles apparaîtraient compromises. Les situations à risque sont énumérées ci-après :

Article 4. Discipline et sanctions

4.1. Les travailleurs peuvent pénétrer dans l'entreprise aux horaires suivants :.....

4.2. L'entrée et la sortie du personnel se font à l'adresse suivante :.....

4.3. Toute sortie extérieure pendant les heures de travail doit être autorisée par

4.4. Tout retard doit être signalé à l'autorité suivante :

4.5. Toute absence pour maladie ou accident doit faire l'objet d'un avis ou d'un certificat médical à présenter dans un délai de 48 heures.

4.6. Les travailleurs sont tenus d'exécuter leur mission dans la tenue vestimentaire éventuellement fournie par l'employeur (par exemple, des vêtements de protection).

4.7. Tout agissement du travailleur considéré comme fautif fera l'objet d'une des mesures suivantes, selon la gravité de la situation :

- avertissement ;
- blâme ;
- mise à pied disciplinaire dejours minimum ;
- rétrogradation ;
- licenciement

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le travailleur en lui indiquant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Au cours de l'entretien, le travailleur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ; l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

Lorsque l'agissement du travailleur a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'alinéa précédent ait été observée.

4.8. Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Article 5. Droits de la défense

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé préalablement et par écrit des griefs retenus contre lui.

Article 6 : Harcèlement moral et sexuel

6.1. Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

6.2. Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

6.3. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

6.4. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Article 7 : Entrée en vigueur

Le règlement intérieur entre en vigueur dans l'entreprise le

(précisez jour/ mois/ année) qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, à l'avis des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène et de sécurité.

Le règlement intérieur est communiqué à l'inspection du travail en deux exemplaires avec l'avis de représentants du personnel le(précisez jour/ mois/ année).

Il est également affiché dans l'entreprise à .. (précisez le lieu de l'affichage).

Un exemplaire a été déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de la localité où se situe l'entreprise le(précisez jour/ mois/ année).

Source : Ce document est notamment issu du modèle de règlement intérieur élaboré par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris – Val-de-Marne à destination des chefs d'entreprise.

Document n°9 : Comment choisir les EPI ?

Les équipements de protection individuelle (EPI) sont mis à la disposition des travailleurs par l'employeur lorsque toutes les mesures de protection collective ou d'organisation du travail possibles ont été mises en œuvre et qu'il persiste un risque.

< Analyse des risques

L'employeur doit prendre en compte la configuration spatiale du poste de travail, la description de l'ensemble des tâches qui y sont réalisées et la nature des risques liés à ce poste de travail (procédé de fabrication, utilisation de matières dangereuses...).

< Choix des EPI

L'employeur réalise un cahier des charges précisant les caractéristiques que doivent présenter les EPI à acquérir.

< Achat et mise à disposition des EPI

Le fournisseur doit procurer à l'acheteur une déclaration CE de conformité lors de la vente, mais aussi des EPI et emballages marqués du sigle CE. Chaque EPI doit également être livré avec sa notice d'instructions. Il existe trois grandes catégories d'EPI :

- Catégorie 1 - Pour les EPI couvrant les risques mineurs, le fabricant procédera à une auto-certification CE et déclarera "sous sa responsabilité" que l'exemplaire neuf de l'EPI est conforme aux règles techniques des exigences essentielles de la directive.
- Catégorie 2 - Le fabricant fera une demande d'examen CE de type de l'EPI, accompagnée d'un dossier technique élaboré par ses soins, auprès d'un laboratoire européen, notifié à la Commission des Communautés Européennes, qui procédera à une série d'essais et à l'examen du dossier technique.
Si les résultats sont positifs, le fabricant apposera sur l'EPI le marquage CE réglementaire, ainsi que celui prévu dans la norme européenne à laquelle il répond (marque d'identification et niveaux de performance) et, établira une déclaration de conformité CE.
- Catégorie 3 - Les EPI couvrant les risques graves devront, au choix du fabricant, faire l'objet d'un contrôle de fabrication par un organisme habilité :
 - " soit par système de garantie de qualité CE du produit fini,
 - " soit par un système d'assurance qualité CE de la production avec surveillance.

<p>Protecteurs de la tête</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Casques de protection pour l'industrie (casques pour mines, chantiers de travaux publics, ...) • Couvre-chefs légers de protection du cuir chevelu (casquettes, bonnets, résilles avec ou sans visières) • Coiffures de protection (bonnets, casquettes, surcoiffes... en tissu, en tissu enduit...)
<p>Protecteurs de l'ouïe</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Bouchons d'oreilles • Serre-tête et serre-nuque • Casques enveloppants

<p>Protecteurs des yeux et du visage</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Lunettes à branches • Lunettes-masques • Ecrans faciaux
<p>Protections des voies respiratoires</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Les appareils filtrants (masque équipé d'un filtre à ventilation libre ou assistée) • Les appareils isolants (masque avec apport d'air depuis une source non contaminée)
<p>Protecteurs des mains et des bras</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Gants (contre les perforations, coupures, vibrations, brûlures, gelures...) • Moufles, doigtiers, mitaines, maniques • Manchettes • Poignets de force
<p>Protecteurs des pieds et des jambes</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Chaussures, demi-bottes, bottes de sécurité • Genouillères • Protecteurs du coup de pied • Guêtres • Semelles amovibles • Crampons amovibles
<p>Protections du corps</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Protection contre les chutes, dits « anti-chutes », harnais de sécurité • Vêtements de protection, dits de « sécurité » (deux pièces et combinaisons), de protection contre les agressions mécaniques, contre les projections de métaux en fusion et le rayonnement infrarouge, contre les risques thermiques, contre la contamination radioactive • Vêtements anti-poussières, anti-gaz • Vêtements et accessoires (brassards, gants,...) fluorescents de signalisation, réfléchissants • Couvertures de protection • Gilets, vestes et tabliers de protection (contre les perforations, coupures, projections de métaux en fusion...) • Gilets chauffants • Tabliers de protection contre les rayons X.

Document n°10 : Exemple de plan de prévention

I. Renseignements relatifs à l'opération et aux entreprises

Nature de l'opération :

Lieu de l'opération :

Date prévue de début et de fin des travaux :

ENTREPRISE UTILISATRICE

Raison sociale :

Adresse :

Tél. : Fax :

Nom du coordonnateur :

ENTREPRISE EXTERIEURE
(si plusieurs EE participent à l'opération, cette partie est à reproduire)

Raison sociale :

Adresse :

Tél. : Fax :

Nom et qualification du responsable sur le site :

Effectif sur le site :

Noms et références des sous-traitants qui interviennent sur le site :

DESIGNATION DES TRAVAUX A EFFECTUER PAR L'EE (citée précédemment)

Commande n° du/...../.....

Nature des travaux :

Lieu d'intervention (secteur, bâtiment) :

Date prévue du début des travaux :

Date prévue de fin des travaux :

II. Risques d'interférence et mesures de prévention

Risques d'interférences lors des différentes phases de l'opération	Mesures de prévention
Ex : Phases d'activités dangereuses	Ex : Moyens/mesures correspondants
Ex : Travaux réputés dangereux	Ex : Raccordement aux réseaux existants sur le site
Ex : Matériels et dispositifs mis en œuvre	Ex : Conditions d'entretien

Liste des postes relevant de la surveillance médicale particulière :

Organisation des premiers secours :

N° de téléphone intérieur :

N° de téléphone extérieur (y compris le code d'accès) :

Consignes à respecter sur le site de l'opération :

Consignes à respecter en cas de travail isolé ou de nuit :

Modalités d'information des travailleurs :

Installations et locaux à disposition des travailleurs extérieurs :

Dossiers techniques regroupant les informations relatives à la recherche et à l'identification des matériaux contenant de l'amiante :

Avis des représentants du personnel (CHSCT, DP des entreprises utilisatrice et extérieures) : ...

Entreprise utilisatrice

Date : Nom et signature :

Entreprise extérieure

Date : Nom et signature :

Document n°11 : Exemple de permis de feu

< ACTEURS

Ordre de travail donné par : Fonction :

Personne veillant à la sécurité générale de l'opération :

Entreprise extérieure : Responsable de l'intervention :

Opérateurs et auxiliaires :

< TRAVAIL À EXÉCUTER

Références de l'ordre de travail :

Date de début des travaux :

Durée d'exécution des travaux :

Désignation des travaux : découpage soudure électrique

autres travaux soudure au chalumeau

< CONDITIONS D'EXÉCUTION

Consignes particulières résultant du type d'exploitation de l'établissement :

Délimitation de la zone de danger :

Retrait des produits inflammables :

Protection des éléments combustibles fixes :

Mise en place de moyens de lutte appropriés :

Risques particuliers	Précautions à prendre

< ALERTE EN CAS D'INCENDIE OU D'ACCIDENT

Emplacement des moyens d'alerte et de première intervention :

Au téléphone, appeler le numéro :

Préciser : - **le lieu**
 - **la nature du sinistre ou de l'accident**

Dans tous les cas : - **ne raccrochez pas le premier**
 - **prévoyez des personnes pour diriger les secours**

DATE ET SIGNATURE DES ACTEURS

Document n°12 : Entrée en vigueur de la réglementation CLP

Substances			
Classification	Système préexistant*	Double classification : système préexistant et nouveau système	Nouveau système
	ou Double classification si dérogation (1)		
Emballage étiquetage	Système préexistant	Système préexistant si dérogation (2)	Nouveau système
	ou Nouveau système si dérogation (1)	ou Nouveau système	
<p style="text-align: center;">20/01/2009 01/12/2010 01/12/2012 01/06/2015</p>			

Système préexistant (gris) : directive 67/548/CEE modifiée et arrêté du 20 avril 1994 modifié.
Nouveau système (blanc) : règlement CLP.

* Possibilité de mentionner également la classification selon le nouveau système dans la fiche de données de sécurité. (1) : Disposition du règlement CLP qui rend possible l'application des règles de classification, d'étiquetage et d'emballage du nouveau règlement avant le 1er décembre 2010. (2) : Disposition du règlement CLP qui dispense, jusqu'au 1er décembre 2012, de réétiquetage et de réemballage conformes au nouveau système, les substances classées, étiquetées et emballées selon le système préexistant ayant et été mises sur le marché avant le 1er décembre 2010.

Mélanges			
Classification	Système préexistant*	Nouveau système	
	ou Double classification si dérogation (1)		
Emballage étiquetage	Système préexistant	Système préexistant si dérogation (2)	Nouveau système
	ou Nouveau système si dérogation	ou Nouveau système	
<p style="text-align: center;">20/01/2009 01/06/2015 01/06/2017</p>			

Système préexistant (gris) : directive 1999/45/CE modifiée et arrêté du 9 novembre 2004 modifié. Nouveau système (blanc) : règlement CLP.

* Possibilité de mentionner également la classification selon le nouveau système dans la fiche de données de sécurité. (1) : Disposition du règlement CLP qui rend possible l'application des règles de classification, d'étiquetage et d'emballage du nouveau règlement avant le 1er juin 2015. (2) : Disposition du règlement CLP qui dispense, jusqu'au 1er juin 2017, de réétiquetage et de réemballage conformes au nouveau système, les mélanges classés, étiquetés et emballés selon le système préexistant et ayant été mis sur le marché avant le 1er juin 2015.

Source : INRS

XIII. Glossaire

Accident du travail : accident survenu, quelle qu'en soit la cause, par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise (Article L. 411-1 CSS).

Amélioration continue : processus de mise en valeur du système de management de la santé et de la sécurité permettant d'améliorer les performances globales concernant la santé et la sécurité au travail, en accord avec la politique de santé et de sécurité au travail de l'organisme (OHSAS 18001).

Audit : procédure systématique, indépendante et consignée qui vise à réunir et à évaluer objectivement des éléments pour déterminer dans quelle mesure les critères définis sont remplis. Ce terme ne désigne pas nécessairement un audit externe indépendant, c'est-à-dire effectué par une ou des personne(s) extérieure(s) à l'organisation (ILO OSH 2001).

Certification : reconnaissance, par un organisme indépendant du fabricant ou du prestataire de service, de la conformité d'un produit, service, organisation ou personnel à des exigences fixées dans un référentiel (AFNOR).

Danger : propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance ou d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des travailleurs (OSHAS 18001).

Evaluation des risques : étude qui consiste à identifier et classer les risques auxquels sont soumis les travailleurs d'un établissement, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes (site internet : <http://www.risques-pme.fr>).

Employeur : toute personne physique ou morale qui emploie un ou plusieurs travailleurs. Il peut donc se distinguer du :

- Employeur, qui est une personne physique exerçant en son nom ses prérogatives.
- chef d'établissement, qui est le responsable d'une unité économique et sociale au sein d'une entreprise. Un établissement est constitué quand, sur une même localisation géographique, des travailleurs partagent des préoccupations communes et qu'il existe un représentant local possédant un pouvoir propre de décision.

Jusqu'à présent, le code du travail évoque tantôt « l'employeur », tantôt « l'employeur », tantôt « le chef d'établissement ». Avec la recodification du code du travail, le terme « employeur » s'impose afin de désigner tout dépositaire de l'autorité disciplinaire.

Entreprise extérieure ou intervenante : entreprise qui fait intervenir son personnel dans une autre entreprise pour exécuter ou pour participer à l'exécution d'une opération (travaux, prestations de services...). Ce terme ne peut être utilisé que pour des entreprises indépendantes de l'entreprise utilisatrice.

Entreprise utilisatrice ou d'accueil : Entreprise où une opération est effectuée par du personnel d'une ou plusieurs entreprises extérieures, juridiquement indépendantes. Selon les textes, pour le plan de prévention on parle d'entreprise utilisatrice, pour le protocole de sécurité, on parle d'entreprise d'accueil.

Fiche de données de sécurité (FDS) : fiche d'information sur le produit dangereux et les risques liés à son utilisation, transmise à l'employeur par le fournisseur. Une copie est adressée au service de santé au travail.

Habilitation : document par lequel l'employeur atteste de la compétence du travailleur à exercer une fonction spécifique, après avoir consulté le service de santé au travail et formé le travailleur à cette fonction.

Incident : évènement dangereux, lié au travail ou survenu au cours du travail, n'ayant pas entraîné de lésions sur une personne (ILO OSH 2001).

Lésions, dégradations de la santé et maladies liées au travail : effets nocifs sur la santé découlant de l'exposition, pendant le travail, à des facteurs chimiques, biologiques, physiques et psychosociaux ainsi qu'à des facteurs liés à l'organisation du travail (ILO OSH 2001).

Lieu de travail : lieu physique où les travailleurs doivent être ou doivent se rendre en raison de leur travail, et qui est sous le contrôle d'un employeur (ILO OSH 2001).

Maladie professionnelle : conséquence négative sur la santé de l'exposition plus ou moins prolongée à un risque qui existe lors de l'exercice habituel de la profession (site internet : <http://www.risques-pme.fr>).

Risque : combinaison de la probabilité de la manifestation d'un évènement dangereux et de la gravité de la lésion ou de l'atteinte à la santé causée à des personnes par cet évènement (ILO OSH 2001).

Salarié : toute personne qui occupe un emploi, permanent ou temporaire, au service d'un employeur (ILO OSH 2001). Le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, contrat qui se définit par trois critères : un travail pour le compte d'autrui, un travail rémunéré et un lien de subordination.

Santé : c'est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité (OMS).

Stress : Le stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique. Il affecte également la santé physique, le bien-être et la productivité (EU-OSHA).

Système de management de la santé et de la sécurité au travail : partie d'un système de management global qui facilite le management des risques associés aux activités de l'organisme relatifs à la santé et à la sécurité au travail. Ceci comprend l'organisation, les activités de planification, les responsabilités, les pratiques, les procédures, les processus et les moyens nécessaires pour développer, mettre en œuvre, réaliser, revoir et tenir à tour la politique de l'organisme en matière de santé et de sécurité au travail (OHSAS 18001).

Taux de fréquence

TF = (Nombre d'accidents de travail avec arrêt/Nombre d'heures travaillées)*1.000.000

Taux de gravité

TG = (Nombre de jours perdus/Nombre d'heures travaillées)*1.000

Travail prescrit : travail défini à l'avance par l'entreprise et donné à l'opérateur pour organiser et réaliser sa mission.

Travail réel : travail tel qu'il est effectivement réalisé par l'opérateur.

Travailleur : ce sont les salariés, y compris temporaires, et les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur (art. L.4111-5, C. trav.)

Unité de travail : une situation de travail dans laquelle un ou des travailleurs, avec une ou des fonctions différentes et en charge d'activités différentes, est (sont) exposé(s) à un même danger. Il s'agit d'ensembles homogènes de situations d'exposition à des dangers.

XIV. Les sites Internet utiles

Sites officiels et institutions :

- **Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité: Dossiers travail, Santé et sécurité au travail**
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/>
- **Assurance maladie: le site des accidents du travail et des maladies professionnelles**
Ce site dispose d'un lien (annuaire) pour vous permettre de contacter les services de la CRAM dont vous dépendez.
<http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/>
- **Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)**
<http://www.inrs.fr/>
- **Institut National de l'environnement industriel et des risques (INERIS)**
<http://www.ineris.fr/>
- **Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail**
<http://www.anact.fr/>
- **Agence française de sécurité sanitaire, de l'environnement et du travail (AFSSET)**
<http://www.afsset.fr/>
- **Travailler mieux**
Ce site regroupe les ressources disponibles en santé et sécurité.
<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/>
- **Portail Santé Environnement Travail (réalisé par l'AFSSET)**
<http://www.sante-environnement-travail.fr/>
- **Substitution CMR (réalisé par l'AFSSET)**
Ce site permet de partager les actions, les travaux et les avancées de la recherche en substitution de substances CMR.
<http://www.substitution-cmr.fr/>
- **Risques professionnels en PME**
<http://www.risques-pme.fr/>
- **Agence française de normalisation (AFNOR)**
<http://www.afnor.org/>

Branches professionnelles :

- **Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics**
<http://www.oppbtp.fr/>
- **Mutualité Sociale Agricole**
<http://www.msa.fr/>

Sites internationaux et européens :

- **International Labour Organization (ILO) / Organisation internationale du travail (OIT)**
<http://www.ilo.org/>
- **Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail**
<http://osha.eu.int/OSHA/>
- **Groupement de l'institution prévention de la Sécurité sociale pour l'Europe**
<http://www.eurogip.fr/>

Sites dédiés aux risques professionnels :

- **Association Bossons FUTE**
L'association Bossons FUTE (Fichier Unifié des situations de Travail et des Expositions professionnelles), créée par des médecins du travail, diffuse des fiches d'activités professionnelles et des fiches de risques professionnels.
<http://www.bossons-fute.com/>
- **Association Promotion et suivi de la sécurité routière en entreprise**
<http://www.asso-psre.com/>
- **Site des fiches médico-professionnelles du CISME**
Site réalisé par l'association « le Centre Interservices de Santé et de Médecine du travail en Entreprise ».
<http://www.fmpcisme.org/>
- **Site dédié au risque routier professionnel**
Ce site a été créé à l'initiative d'un comité de pilotage associant la CNAMTS, la Sécurité routière, la MSA et la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités territoriales (CNRACL).
<http://www.risque-routier-professionnel.fr/>
- **Site dédié au risque amiante**
<http://www.amiante.inrs.fr/>
- **Site dédié à l'interdiction de fumer dans les lieux publics**
<http://www.tabac.gouv.fr/>

Site des CCI :

- **Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (ACFCI)**
Site Internet de l'établissement national fédérateur et animateur des Chambres de Commerce et d'Industrie françaises.
<http://www.acfci.cci.fr/>

Veille juridique :

- **Le journal officiel**
<http://www.journal-officiel.gouv.fr/>
- **Légifrance**
<http://www.legifrance.gouv.fr/>
- **Consultation des circulaires et instructions applicables**
Elles sont adressées par les ministres aux services et établissements de l'Etat.
<http://www.circulaires.gouv.fr/>
- **Le bulletin officiel du travail**
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/documentation-publications-videotheque/bulletins-officiels/>
- **Enviroveille**
Services de veille juridique en environnement et santé, sécurité au travail de l'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie.
<http://www.enviroveille.com/>

Abonnements à des newsletters :

De nombreux organismes diffusent des lettres d'information auxquelles il est possible de s'abonner, comme la lettre de l'INRS (contact@kiosque.inrs.fr) ou la lettre de la sécurité du Club sécurité du Cotentin (clubsécurité.n@voila.fr).

Mention imprimeur



ASSEMBLÉE DES CHAMBRES FRANÇAISE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE
Direction Environnement et Développement Durable
46 avenue de la Grande Armée - CS 50071 - 75858 Paris Cedex 17
Tel. : 01 40 69 38 46