

OBLIGATIONS GENERALES

OBLIGATION DE SECURITE DE RESULTAT

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

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

FAUTE INEXCUSABLE

La faute inexcusable de l'employeur peut être invoquée dans le cas où un salarié serait victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont le risque était connu de l'employeur ([art. L.4131-4 du Code du travail](#)). Les risques identifiés dans le cadre du document unique sont bien évidemment considérés comme connus de l'employeur.

Conséquences : l'employeur peut avoir des pénalités

PRINCIPES DE PREVENTION

L'article L.4121-2 définit une **hiérarchie des principes de prévention** :

- 1 Eviter les risques ;
- 2 Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3 Combattre les risques à la source ;
- 4 Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5 Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6 Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7 Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- 8 Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9 Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

OBLIGATIONS PARTICULIERES

Des dispositions particulières sont prévues pour certaines catégories de travailleurs (femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, jeunes travailleurs, salariés en CDD ou temporaires), pour les lieux de travail, les équipements de travail et les moyens de protection, la prévention de certains risques...



PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

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

L'employeur est responsable de la coordination des mesures de prévention lorsque des travaux sont réalisés dans son établissement par une entreprise extérieure. Il doit notamment établir un plan de prévention. [Articles R4511-1 à R.4515-11 du Code du Travail](#).

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Le Code de la Sécurité sociale définit comme suit l'accident du travail : « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ». L'accident du travail englobe aussi l'accident de trajet.

L'employeur est avisé par la victime de l'existence de l'accident du travail dans les 24 heures. Il doit remettre à la victime l'imprimé « feuille d'accident du travail ou de maladie professionnelle ». L'employeur doit adresser la déclaration d'accident du travail (DAT) à la CPAM dont relève la victime dans les 48 heures, à partir du moment où il a connaissance de l'accident.

Le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves. [Article L.4614-10 du Code du travail](#). Le CHSCT réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. [Article L.4612-5 du Code du Travail](#).

FORMATION ET INFORMATION DES SALARIES

L'employeur a le devoir d'informer les salariés sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier. [Article L.4141-1 du Code du Travail](#).

Cette information porte notamment sur les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques professionnels, les mesures de prévention qui y sont identifiées, le rôle du service de santé au travail, des représentants du personnel, le règlement intérieur, les consignes de sécurité...

Cette obligation s'exerce notamment au moment de l'embauche ([décret du 17/12/08](#)). L'information doit être « compréhensible de tous les salariés ».

PRINCIPALES SANCTIONS PENALES PREVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL EN CAS D'INFRACTION AUX REGLES DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

AMENDE EN CAS

- ▶ D'infraction aux règles d'hygiène et de sécurité.
- ▶ De défaut d'établissement ou de mise à jour du document unique.
- ▶ D'infraction aux règles de conformité des équipements de travail, moyens de protection, substances utilisées...
- ▶ D'infraction aux dispositions générales de prévention.
- ▶ D'infraction aux dispositions concernant les services de santé au travail.

EMPRISONNEMENT OU AMENDE EN CAS

- ▶ D'atteinte à la constitution ou au fonctionnement du CHSCT.
- ▶ De défaut de mise en conformité aux mesures prises par l'inspecteur du travail en cas de danger grave et imminent.

La jurisprudence précise que la responsabilité pénale des infractions aux règles d'hygiène et de sécurité pèse en principe sur le chef d'entreprise (le président...) ou sur la personne à laquelle ce dernier a délégué ses pouvoirs en la matière.

RELATIONS AVEC LE SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL ET LE MEDECIN DU TRAVAIL

Le médecin du travail a un rôle exclusivement préventif, qui doit éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. [Article L.4622-3 du Code du Travail](#).

VISITES MEDICALES

- ▶ Le salarié bénéficie d'exams médicaux par le médecin du travail lors de l'embauche et au moins tous les vingt-quatre mois. [Articles R.4624-10 et R.4624-16 du Code du Travail](#).

FICHE D'ENTREPRISE

- ▶ Le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figure notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés. Elle est présentée au CHSCT en même temps que le bilan annuel de la santé, de la sécurité et des conditions de travail réalisé par l'employeur. [Articles D.4624-37 à D.4624-41 du Code du Travail](#).

RÔLE DU SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL

- ▶ Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. [Article R.4623-1 du Code du Travail](#). A ce titre, le directeur d'un établissement peut faire appel au médecin du travail pour avoir son avis sur le document unique d'évaluation des risques professionnels, sur le plan de prévention, ou sur toute mesure collective ou individuelle concernant la prévention des risques professionnels. Des IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels) peuvent également intervenir. [Articles R.4623-26 à R.4623-35 du Code du Travail](#).
- ▶ Le médecin du travail figure obligatoirement sur la liste des personnes qui assistent avec voix consultatives aux réunions du CHSCT. [Article L. 4613-2 du Code du Travail](#). Au-delà de la convocation formelle, il peut être personnellement sollicité pour une réunion où sa présence serait particulièrement intéressante en terme de conseil.
- ▶ Le médecin du travail peut réaliser des visites au sein de l'établissement ([article R.4624-1](#)), participer aux formations à la sécurité des nouveaux embauchés ([article R.4624-3](#)).

Pour aller loin

- ♦ Consulter les livres Ier (titre V), IIe, IIIe, IVe et Ve de la quatrième partie du Code du Travail, "Santé et sécurité au travail".
- ♦ Consulter la circulaire du 18 avril 2002, prise pour l'application du décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail :

<http://www.sante.gouv.fr>

RISQUES PSYCHOSOCIAUX : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le **stress**, le **mal-être**, la **souffrance au travail** et leurs conséquences pour la santé représentent une part importante des risques professionnels. On parle de « risques psychosociaux », c'est-à-dire de risques pour la santé mentale, ou de « risques organisationnels », car il s'agit de risques dus essentiellement à l'organisation du travail. Selon la quatrième enquête (2005) de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 22,3 % des salariés européens souffrent de problèmes de santé liés au stress d'origine professionnelle.

Plusieurs raisons peuvent entraîner des risques psychosociaux :

- ▶ Des informations insuffisantes pour le travail ;
- ▶ Le contrôle du travail, le fait de rendre compte de son activité au moins une fois par semaine, etc ;
- ▶ Les moyens matériels insuffisants et inadaptés pour le travail ;
- ▶ L'abandon fréquent d'une tâche pour une autre non prévue ;
- ▶ Le temps de travail (durée de travail variable selon les semaines, selon les jours, travail le week-end, coupures de travail dans la journée) ;
- ▶ Le contact avec le public ou plus largement l'exposition à un risque d'agression physique ou verbale du public, un contact tendu avec des publics en situation difficile.

D'autres facteurs peuvent engendrer un risque de dépressivité, comme le fait de travailler à temps partiel subi, d'être en CDD ou en contrats aidés, par exemple.

QU'EN EST-IL DANS L'ECONOMIE SOCIALE ?

On peut noter quelques **situations professionnelles propres aux activités de l'économie sociale** :

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

Les contraintes organisationnelles peuvent être **inhérentes au métier** (coûts et délais à respecter, par exemple), au **public** (dont la situation peut nécessiter de travailler le week-end), au **secteur d'activité** de la structure (contact avec le public), au **mode de financement** de l'activité (effectifs insuffisants pour le travail, moyens matériels insuffisants et inadaptés pour le travail) ou à des **choix d'organisation** (contrôle ou suivi informatisé du travail, horaires variables...).

LES CONSEQUENCES SUR LA SANTE

Le stress est défini comme la réaction de l'organisme face aux agressions, réaction qui entraîne à terme des **affections pathologiques** (affections cardio-vasculaires, affections du système digestif, perturbations du système immunitaire...). Le stress renforce également les risques de TMS¹. D'après des conceptions plus récentes, le stress dépend du déséquilibre entre la perception qu'a le salarié des contraintes auxquelles il est soumis et des ressources qu'il peut mobiliser pour y répondre.

L'enquête « Samotrace », menée par l'INVS (www.invs.fr), dont les premiers résultats ont été publiés début 2009, valide notamment les effets négatifs sur la santé du déséquilibre entre efforts et récompense, du surinvestissement dans le travail, du manque de soutien de l'encadrement ou des collègues, mais aussi du fait de travailler « d'une façon qui heurte la conscience professionnelle ».

Selon cette enquête, 26% des hommes et 35% des femmes travaillant dans la santé et l'action sociale, et 21% des hommes et 40% des femmes travaillant dans les services collectifs, sociaux et personnels, sont en situation de souffrance psychique.

¹. Les TMS (troubles musculo-squelettiques) sont des affections qui touchent les articulations, et qui peuvent être fortement invalidantes. Ils sont dus à la combinaison de plusieurs facteurs, dont les mauvaises postures, les gestes répétitifs, le stress...

UNE DEMARCHE DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



En matière de prévention des risques psychosociaux, l'INRS² préconise :

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

La mise en place d'une action collective permet, dans un premier temps, d'identifier les facteurs de risques dans la structure et, dans un second temps, d'imaginer et de mettre en œuvre des stratégies faisant l'objet d'un consensus entre salariés et employeur.

2. INRS, IPRP, CRAM, ARACT... : voir fiche N°9, « Trouver une aide technique, méthodologique ou financière »

DES PISTES DE REFLEXION BASEES SUR DES OBSERVATIONS ISSUES DE PRATIQUES REPEREES AU SEIN DE STRUCTURES DE L'ECONOMIE SOCIALE

Les éléments présentés ici sont des pistes de réflexion, ils n'ont pas pour vocation d'être tous appliqués systématiquement, ne constituent pas un modèle... Ils sont à prendre en compte en fonction du contexte.

AGIR SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- ▶ Mettre à disposition des salariés des équipements et outils nécessaires à la bonne pratique de leur métier. Etablir une liste des besoins et la mettre en commun.
- ▶ Prendre en compte les spécificités individuelles (contraintes familiales...) dans la répartition du temps de travail.

SOUTENIR LES PROFESSIONNELS

- ▶ Mettre en place des fiches de postes co-élaborées (salarié/responsable), pour une reconnaissance du travail exercé et une diminution des risques liés à l'octroi de tâches inédites pour le salarié.
- ▶ Mettre en place une charte entre salariés et usagers, pour soutenir le salarié dans sa pratique professionnelle.

FAVORISER LA COMMUNICATION

- ▶ Mettre en place des réunions de travail, pour faire le point sur l'activité, incluses dans le temps de travail. Ces organisations participatives permettent en outre de renforcer le sentiment d'appartenance à une structure.
- ▶ Mettre en place des groupes d'échanges de pratiques, pour s'exprimer quant aux difficultés rencontrées.
- ▶ Permettre aux salariés de pouvoir être en contact avec un responsable, sans avoir à patienter, notamment en cas d'urgence (ligne téléphonique réservée).
- ▶ Afficher des informations au sein des locaux, pour favoriser le dialogue entre les salariés.
- ▶ Développer le dialogue social autour de la rédaction du document unique (voir fiche N°4).

ACCUEILLIR LES NOUVEAUX SALARIES

- ▶ Information sur les points définis par le règlement intérieur et les règles incontournables de la structure, sensibilisation aux risques professionnels.
- ▶ Distribuer un document à chaque nouveau salarié (type livret d'accueil).
- ▶ Développer le tutorat.

Plusieurs informations peuvent être communiquées :

- ▶ La description de la structure ;
- ▶ Les indications concernant le temps de travail, les pauses, les horaires, etc. ;
- ▶ Les consignes en cas d'incendie ;
- ▶ L'organisation des secours ;
- ▶ L'organisation de la vie sociale (réunions d'équipe...)
- ▶ L'inventaire des risques liés à l'activité ;
- ▶ La conduite à tenir en cas d'incident ;
- ▶ L'existence et les rôles des différents acteurs de la santé et la sécurité au travail (comme la médecine du travail, par exemple) ;
- ▶ La possibilité d'effectuer des formations.

ACCOMPAGNER LES SALARIES DANS LEUR DEMARCHE PERSONNELLE

- ▶ Informer les salariés sur la disponibilité du médecin du travail.
- ▶ Proposer des formations, pour inscrire les salariés dans des démarches d'évolution et de professionnalisation.

Pour aller + loin

- ✦ Consulter « Les expositions aux risques professionnels par famille professionnelle – Résultats SUMER 2003 », Document d'études, DARES, N°121, décembre 2006, <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

A côté des risques psychosociaux, les autres risques professionnels dominants dans l'économie sociale sont :

- ▶ Les risques physiques (TMS¹, lombalgies...) liés au port de charges, à la manutention, aux contraintes posturales et articulaires, aux chutes, pouvant conduire à des atteintes fortement invalidantes dans certains cas.
- ▶ Le risque routier, risque d'accidents survenant sur la voie publique aux conducteurs de véhicules et aux piétons.
- ▶ Les risques biologiques liés au contact d'humains ou d'animaux, facteurs aggravant les risques d'accidents et de dépressivité.

Ces risques professionnels sont dus en partie à des caractéristiques propres aux métiers de l'économie sociale, en partie à l'organisation du travail.

¹. Les TMS (troubles musculo-squelettiques) sont des affections qui touchent les articulations. Ils sont dus à la combinaison de plusieurs facteurs, dont les mauvaises postures, les gestes répétitifs, le stress...

LES CONTRAINTES PHYSIQUES LIEES A CERTAINES SITUATIONS PROFESSIONNELLES

La manutention, le port de charge, les contraintes posturales et articulaires sont des situations professionnelles présentes dans de nombreux secteurs de l'économie sociale. L'exposition à ces contraintes peut se traduire par des symptômes du type lombalgies (douleurs dans le bas du dos) ou dorsalgies (douleurs dans le dos), douleurs articulaires, ou à plus long terme par des TMS.

Causes possibles	Risques possibles	Mesures de prévention
Manutention manuelle, postures		
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Manutention de charges trop lourdes ou à cadence élevée. ❖ Contraintes posturales. ❖ Maintien prolongé de postures. 	Dorsalgies, lombalgies. TMS.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Diminuez ou supprimez les manutentions manuelles. ❖ Organisez le travail de façon à diminuer le stress et laisser de l'autonomie et des moments de repos. ❖ Formez le personnel aux risques, aux moyens de prévention, et à l'utilisation du matériel.
Manutention mécanique		
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Engins et moyens de manutention non entretenus et non contrôlés. ❖ Utilisation d'engins et de moyens de manutention inadaptés à la tâche. ❖ Zone de circulation en mauvais état, étroites ou encombrées. 	Blessure souvent grave liée à la circulation (collision, dérapage, écrasement...), à la charge (chute heurt, renversement...) ou au moyen de manutention (rupture, défaillance).	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Utilisez des engins et des moyens de manutentions conformes à la réglementation. ❖ Entretenez régulièrement engins, moyens de manutention et voies de circulation. ❖ Limitez leur usage au personnel formé et reconnu apte.
Chutes		
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Zone de circulation mal éclairée, étroite, encombrée. ❖ Surface du sol déficiente : sale, glissante, non plane, présence de trous ... ❖ Travaux en hauteur avec utilisation de matériel (échelle, escabeau, échafaudage...) ou de moyens de fortune (chaise, cartons...). 	Blessure suite à une chute de plain-pied ou de hauteur d'un salarié. Risques très fréquents.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Maintenez les zones de circulation dégagées et bien éclairées. ❖ Utilisez de matériels conformes pour les travaux en hauteur. ❖ Supprimez ou diminuez les différences de niveau et les accès en hauteur. ❖ Faites porter des équipements de protection individuelle.

LES RISQUES BIOLOGIQUES ET INFECTIEUX

Les risques biologiques sont une des causes relativement importantes d'accidents et de maladies dans les métiers présents dans l'économie sociale. Les agents biologiques sont présents dans tous les environnements de travail. Certains sont responsables de maladies chez l'homme : infections, allergies, intoxications...

Causes possibles	Risques possibles	Mesures de prévention
Risques biologiques et infectieux		
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Travaux en contact avec des humains ou des produits d'origine humaine (milieux de soins et de diagnostic, milieu médico-social...). ❖ Travaux en contact avec des animaux ou leurs produits... 	Infection, intoxication, réaction allergique suite à l'exposition à des agents biologiques. Augmentation statistique du risque d'accidents de travail.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Informez le personnel des précautions et règles d'hygiène à respecter. ❖ Faites signaler et soigner correctement et rapidement toutes les blessures, même les petites. ❖ Faites utiliser des moyens de protection (gants...). ❖ La vaccination des salariés intervient en complément de ces mesures.

LE RISQUE ROUTIER

Le risque lié aux déplacements sur la voie publique (conducteurs de véhicules, piétons) est également une des causes relativement importantes d'accidents dans les métiers de l'économie sociale.

Causes possibles	Risques possibles	Mesures de prévention
Risque routier		
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Contraintes liées à l'organisation : usage du portable en conduisant, trop de kilomètres à parcourir en trop peu de temps, dispersion des lieux de travail... ❖ Véhicule non conforme ou sous équipé : mal entretenu, surchargé, pas d'airbag... 	<p>Blessures occasionnées lors d'un accident de la circulation au cours d'une mission pour l'entreprise ou au cours d'un trajet domicile-lieu de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Action sur l'organisation du travail (planification des déplacements, horaires et état du trafic, délais, temps de pause, etc.). ❖ Formation et information des salariés. ❖ Utilisation de moyens de transport alternatifs. ❖ Partenariat avec la Sécurité routière.

Exemple de pratique

Une association d'aide et de soins à domicile, en région Midi-Pyrénées, a développé des stratégies en vue de diminuer les risques routiers :

- ▶ changement de véhicules de service tous les deux ans ;
- ▶ entretien mensuel du véhicule ;
- ▶ rédaction de fiches d'anomalie pour faire remonter tout problème sur les véhicules ;
- ▶ correction des mauvaises habitudes de conduite par un moniteur d'auto-école tous les deux ans ;
- ▶ rappels de la direction en cas d'infraction ;
- ▶ sensibilisation effectuée par la gendarmerie en cas de constat d'augmentation de contraventions ;
- ▶ rappels réguliers du code de la route ;
- ▶ analyse des accidents ;
- ▶ partage du vécu de l'accident pour sensibiliser l'ensemble du personnel.

D'autres risques professionnels peuvent être présents dans les différents secteurs de l'économie sociale : risques physiques liés à l'environnement (température, bruit, poussières...), travail sur écran, utilisation de machines et d'outils dangereux, risque électrique, incendies, risques d'accidents... De façon générale, pour prévenir les risques professionnels, la survenue d'accidents ou de maladies, il est nécessaire de mettre en place une **organisation de la prévention**. Celle-ci peut être simple, et consister en un échange lors de réunions d'équipes ou de réunions consacrées à ces questions.

PISTES D'ACTIONS

Des pistes d'actions existent afin de prévenir les risques professionnels. Elles peuvent être collectives ou individuelles.

INFORMER LES SALARIES

- ▶ Accueil des nouveaux salariés.
- ▶ Affichage d'informations (l'INRS propose des affiches d'informations disponibles sur son site – voir fiche N°9).
- ▶ Mise en place d'un règlement intérieur.
- ▶ Sensibilisation sur les risques et leurs conséquences (lecture des pictogrammes présents sur les produits chimiques...)

AGIR SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- ▶ Favoriser les temps de pauses et ainsi éviter le travail prolongé.
- ▶ Fournir le matériel nécessaire (gants, masques et autres protections individuelles).
- ▶ Développer des réunions d'échanges de pratiques permet d'identifier les risques mais permet aussi au salarié de faire part de ses besoins.
- ▶ Développer la formation du personnel (cf. fiche N°7).

En cas d'identification d'un risque, certains organismes peuvent aider à mettre en place un dispositif de prévention (cf. fiche N°9).



L'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS : DE QUOI PARLE-T-ON ?

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

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

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

Exemple : On peut parler de risque de chute. Mais si le salarié n'a pas l'occasion de passer là où le sol est encombré ou glissant, on ne peut pas parler de risque.

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

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

QU'EST-CE QU'ÉVALUER LES RISQUES PROFESSIONNELS ?

L'évaluation des risques signifie tout d'abord l'identification des dangers et des facteurs de risque, sans tenir compte de leur probabilité ou de leur gravité. L'évaluation des risques est donc tout d'abord un **inventaire tendant à l'exhaustivité** des risques auxquels sont confrontés les salariés.

La seconde étape de l'évaluation des risques est l'**analyse des modalités d'exposition des salariés**.

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



L'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS : UNE OBLIGATION

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

Les principes de prévention sont définis par l'article L.4121-2 du Code du Travail (fiche N°1). Cet article précise que le premier des principes de prévention est « éviter les risques », c'est-à-dire les supprimer. Le premier des rôles de l'employeur est donc de supprimer les risques, puis d'« évaluer (ceux) qui ne peuvent pas être évités ».

LA FORME ET LE CONTENU DU DOCUMENT UNIQUE

Comme son nom l'indique, le document unique doit rassembler en un seul document toutes les données concernant les dangers et les risques professionnels identifiés. Il doit comporter un « inventaire des risques dans chaque unité de travail ».

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

CONSEILS PRATIQUES

QUI ÉVALUE LES RISQUES ET QUI RÉDIGE LE DOCUMENT UNIQUE ?

L'évaluation des risques est une démarche collective à laquelle il est primordial d'associer les salariés.

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

Dans le cas où un CHSCT existe dans la structure, cette instance constitue un lieu privilégié pour aborder cette question.

La rédaction du document unique incombe à l'employeur.

LA PRISE EN COMPTE DU TRAVAIL REEL

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

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

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

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

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

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

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

DE QUELS MOYENS DISPOSE-T-ON POUR IDENTIFIER LES RISQUES PROFESSIONNELS ?

Il existe **des études, des statistiques**, réalisées au niveau national ou, de façon plus qualitative, dans des structures de l'économie sociale. Ces études permettent d'identifier des types d'atteintes à la santé présents de façon significative dans le secteur professionnel concerné.

Mais aucun repérage statistique ne permet d'être exhaustif structure par structure, chacune ayant des caractéristiques qui lui sont propres : son environnement, les populations suivies, les qualifications et l'expérience des professionnels, l'organisation du travail au sein de la structure, etc., sont autant d'éléments déterminants.

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

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

Il ne faut pas oublier que ceux qui connaissent le mieux les caractéristiques de leur travail sont **les salariés** eux-mêmes : « Enfin, les travailleurs apportent une contribution indispensable, sachant qu'ils disposent des connaissances et de l'expérience de leur propre situation de travail et des risques qu'elle engendre. Conformément à l'article L.230-2¹, les travailleurs entrant dans le champ de l'évaluation des risques sont tous les travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. » (Circulaire N°6 DRT du 18/04/02).

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

¹. Actuel article L.4111-5 du code du travail, la circulaire datant d'avant la recodification.



Pour aller + loin

- ◆ Consulter le dossier « Evaluation des risques professionnels » de l'INRS : www.inrs.fr, rubrique « Se documenter », « Recherche thématique », « Démarches et instruments de prévention », « Evaluation des risques ».
- ◆ Consulter le site de l'ANACT : www.anact.fr, dossier thématique « Les risques professionnels ».
- ◆ Consulter les guides réalisés en partenariat par Chorum, la Mutualité française et l'UNA : <http://cides.chorum.fr> (rubrique « Publications » et « Guides »).

OUTIL PROPOSE

LA DEFINITION DES " UNITES DE TRAVAIL "

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

Deux démarches sont possibles. La première s'appuie sur **l'identification des métiers présents au sein de l'établissement** concerné. La seconde démarche s'appuie sur le **découpage de l'activité en différents services**, ayant des logiques de fonctionnement similaires.

Dans tous les cas, des regroupements de différentes fonctions ou de différents services pourront être effectués, s'ils semblent pertinents. L'objectif est que la démarche d'analyse des risques soit facile et cohérente.

UN OUTIL POUR ANALYSER LES RISQUES

Le tableau proposé au verso dresse un « catalogue » de risques. Le modèle utilisé pour établir cet outil est **la fiche d'entreprise** (arrêté du 29 mai 1989). Ce choix permet un ordre de présentation et un vocabulaire identique entre le médecin du travail et l'employeur.

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

1. Prévoir un tableau pour chacune des unités de travail préalablement définies.
2. Reprendre la colonne « Risques » du tableau ci-après, et, sur chacun des points, identifier s'ils sont pertinents et s'il en manque.
3. Pour chacun des risques, faire la **liste des situations de travail concernées**.
4. Enfin, « coter » les risques, en précisant les **modalités d'exposition des salariés**, et éventuellement d'autres commentaires jugés pertinents.

LA " COTATION " DES RISQUES

La cotation des risques peut être un **moyen d'aide à la décision** pour mettre en œuvre le plan de prévention. L'exemple de grille que nous vous proposons ici a été élaboré par le CMIE (Centre Médical Interentreprises Europe)¹. Ce choix repose sur sa simplicité d'utilisation.

D'autres grilles existent (www.inrs.fr : présentation de démarches de prévention adaptées à différents secteurs d'activité).

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

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

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

Un exemple : le risque routier dans l'aide à domicile. En fonction des statistiques d'accidents de trajets, des modes d'organisation mis en place (protocole de communication en déplacement, par exemple, organisation des tournées et des horaires, etc.), on peut estimer une probabilité plus ou moins forte d'accidents. La gravité, quant à elle, sera toujours estimée « très importante ». Dans tous les cas, il s'agira d'une haute priorité, voire d'une très haute priorité.

La définition du niveau de probabilité ou de gravité doit se faire à travers un échange avec les professionnels concernés, et peut s'appuyer sur des données telles que la connaissance de l'exposition à des situations dangereuses, l'historique des accidents et incidents dans l'unité de travail considérée ou dans des sites comparables...

¹. Retrouvez cette démarche sur Internet : <http://www.cmie.fr>

LA REDACTION DU DOCUMENT UNIQUE

Il faut retranscrire dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques. Il est aussi conseillé d'y **faire figurer** :

- ▶ Les outils d'analyse des risques utilisés.
- ▶ La liste des unités de travail.
- ▶ La méthode de classement des risques choisie (présentée ici si vous utilisez ce tableau).
- ▶ Les mesures de prévention déjà mises en place (un outil d'aide à la rédaction du plan de prévention est présenté en fiche N°6).

NOUS VOUS PROPOSONS CE TABLEAU COMME BASE POUR LA REDACTION DU DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Dans la colonne « Situations de travail », il est souhaitable de préciser les modalités d'exposition au danger. Dans les colonnes « Gravité » et « Fréquence », des commentaires peuvent également être apportés.

Sous-unités de travail ou personnes concernées	Risques ou situations potentiellement dangereuses	Situations de travail Modalités d'exposition	Gravité : 1 : Très important 2 : Important 3 : Moyen 4 : Faible	Fréquence : 1 : Très probable 2 : Probable 3 : Possible 4 : Improbable	Criticité : 1 : Très haute priorité 2 : Haute priorité 3 : Priorité moyenne 4 : Faible priorité
	Risques physiques (facteurs d'ambiance thermique, sonore, lumineuse, rayonnements, poussières, fumées, aérosols, vibrations...)				
	Risques chimiques (risques d'effets cancérogènes, risques d'effets toxiques, cortosifs, irritants...)				
	Risques biologiques ou infectieux (liés aux contacts humains ou aux contacts avec des animaux)				
	Risques et contraintes liés à des situations de travail (facteurs d'ambiance thermique, sonore, lumineuse, rayonnements, poussières, fumées, aérosols, vibrations...)				
	Risques d'accidents prépondérants (risques de chutes, machines dangereuses, risques liés à l'utilisation d'engins mobiles et d'appareils de levage, risques électriques, risques d'explosion ou d'incendie)				
	Conditions générales de travail (temps de travail, horaires, locaux de travail, aération, climatisation, chauffage...)				