

Éric Audes

Aspects juridiques de la prévention au travail : l'évaluation des risques professionnels et le document unique

L'évaluation des risques constitue l'un des principaux leviers de la démarche de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise. Elle est un moyen essentiel de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, sous la forme d'un diagnostic des facteurs de risques auxquels ils peuvent être exposés. Cette disposition est l'un des aspects novateurs introduits dans le droit français par la transposition des normes communautaires dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

L'employeur va devoir transcrire dans le « Document Unique » le résultat d'un inventaire des risques présents ainsi que les solutions mises en œuvre pour limiter ces risques. Au-delà de l'aspect juridique qu'il faudra identifier, la loi, à travers les principes généraux de prévention, insiste sur l'obligation de moyens mais aussi et surtout sur l'obligation de résultats. Face à ces responsabilités et obligations, l'employeur pourra disposer, pour mener à bien cette évaluation des risques, de méthodologies, de supports et d'assistance parmi les différents acteurs de la prévention externes à l'entreprise.

Éric AUDES est consultant, formateur spécialisé en qualité sécurité environnement-prévention et évaluation des risques professionnels pour l'Union Patronale du Var (Formation Développement) à Toulon.

audes@cqfd-paca.fr

<http://www.qualite-securite-formation-paca.fr/>

Mots-clés : accident ; document unique ; formation ; information ; législation ; prévention ; professionnels de la santé/sécurité du travail ; protection collective ; protection individuelle ; rapports humains ; radioprotection ; responsabilité ; risques chimiques ; risques mécaniques ; risques professionnels ; stress ; troubles musculo-squelettiques

1. LE CADRE REGLEMENTAIRE

A. AU NIVEAU EUROPEEN

La Directive européenne du 12 juin 1989, fixe les axes principaux en termes de prévention des risques professionnels à suivre par les états membres et à retranscrire en droit national.

Ces trois axes sont les suivants :

- responsabilité générale de l'employeur en matière d'identification et de dépistage des dangers,
- suppression ou limitation des situations dangereuses identifiées,
- nécessité de mettre en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la Sécurité et de la Santé des travailleurs.

B. AU NIVEAU NATIONAL

L'état français, après la transposition de ces objectifs en droit national, a voté la loi 91-1414 du 31 décembre 1991, qui a pour objectif de donner une impulsion forte et nouvelle en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans les entreprises.

Les principaux points de cette loi sont les suivants :

- l'affirmation de la responsabilité du chef d'entreprise dans la mise en œuvre de la prévention,
- la réaffirmation et le renforcement de la prévention intégrée,
- le rôle renforcé du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en tant qu'acteur de la prévention dans l'entreprise.

C. APPLICATION DANS LE CODE DU TRAVAIL

Le Code du Travail va préciser les éléments de cette loi à travers trois articles fondamentaux qui précisent les obligations de l'employeur en termes de prévention des risques professionnels.

a. L'Article L.4121-1

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

Ces mesures comprennent :

1. des actions de prévention des risques professionnels,
2. des actions d'information et de formation,
3. la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

« L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

b. L'Article L.4121-2

« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L.4121-1 sur le fondement des 9 principes généraux de prévention suivants ».

1. éviter les risques,
2. évaluer 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.

c. Le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 / Article R.4121-1

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

Il s'agit d'une disposition réglementaire qui est destinée à formaliser l'étape de l'évaluation des risques.

Le « **Document Unique** » représente la transcription des résultats de cette évaluation des risques.

La circulaire n° 6 de la Direction des Relations au Travail (DRT) du 18 avril 2002 vient apporter les éléments utiles à la rédaction du « Document unique ».

La circulaire DRT n°6 du 18 avril 2002

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

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

2. LES 5 ETAPES DE L'EVALUATION DES RISQUES

A. PREPARER L'EVALUATION DES RISQUES

Avant toutes démarches d'évaluation, il conviendra de prévoir les différents éléments nécessaires à la réalisation de cette action. Le choix de ces éléments reste primordial car il va déterminer le résultat de l'évaluation et donc des actions mises en œuvre pour supprimer ou réduire les risques professionnels.

Ainsi on pourra prévoir les éléments suivants :

- Préciser les modalités d'intervention des différents acteurs (internes ou externes). Constitution d'un groupe de travail et détermination des responsabilités. Pour une plus grande efficacité, la Direction pourra mettre en place une équipe composée de salariés venant de différents secteurs de l'entreprise et à différents niveaux hiérarchiques.

- Déterminer le champ d'intervention / la découpe retenue.
Il s'agit dans ce cas de déterminer géographiquement le périmètre d'intervention et de préciser la découpe de la structure utilisée (par site, par fonction, par bâtiment, par service, par poste de travail, par métier, par produit, etc.) afin de gagner en précision.
- Planifier la démarche : calendrier, moyens et outils nécessaires.
La planification de la démarche fera appel à la réalisation d'un plan d'action, qui fixera les dates, les responsables, les actions, les moyens et outils nécessaires et disponibles.
- Recenser les éléments et documents liés à la prévention.
Afin d'avoir une vue plus objective et plus complète de la situation réelle de l'entreprise, il s'avère nécessaire de prévoir le recensement et la collecte des différents documents ayant un lien direct avec la prévention des risques dans l'entreprise. Liste des Accidents du Travail (AT) ou presque AT et des Maladies Professionnelles (MP), absentéisme, *turn-over*, risques identifiés par le médecin du travail, fiches de postes, liste de postes présentant des risques particuliers, observations faites par des organismes de prévention (CRAM, inspection du travail), etc.
- Prévoir la communication.
Prévoir les outils pour communiquer les différentes informations relatives aux résultats de l'évaluation des risques, afin que toutes les personnes de l'entreprise puissent en prendre connaissance.

B. IDENTIFIER LES DANGERS ET LES RISQUES ASSOCIES

Il s'agit de repérer les dangers présents dans l'entreprise et de préciser, lorsque le travailleur est exposé, le risque encouru.

Cette identification se base sur les compétences internes et le cas échéant externe.

Il n'existe pas de liste type de risques dans une entreprise compte tenu de sa spécificité. Néanmoins on peut définir une liste de risques les plus fréquemment rencontrés auxquels il faudra ajouter les risques spécifiques à l'activité.

Risques physiques (coupure, brûlure, bruit...)

Risques de chutes (de hauteur, de plain-pied, d'objets...)

Risques électriques (machines, prises, installations...)

Risques d'incendies (sources d'énergie, machines, gaz, produits inflammables, électricité...)

Risques chimiques (produits, mélanges, exposition, fréquence...)

Risques ergonomiques (postures, port de charges lourdes, gestes répétitifs, travail devant écran...)

Risques psychosociaux (stress, surcharges, relations...)

La question du stress au travail

Le stress fait partie des risques psychosociaux qui doivent être consignés dans le Document Unique. Cette catégorie de risques inclut également les violences externes et les violences internes dont le harcèlement moral mais aussi le sentiment de mal-être au travail.

Au niveau européen, environ 20 % des salariés estiment que leur santé est affectée par des problèmes de stress au travail. Et en France un sondage CSA fait ressortir que 41% des salariés acceptent de reconnaître qu'ils sont stressés.

En fait, les troubles psychosociaux constituent l'un des principaux problèmes de santé au travail, derrière les troubles musculo-squelettiques (mal de dos, etc.) et la fatigue (cf. dernière enquête de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail).

Soulignons que le diagnostic du stress en entreprise en est à ses balbutiements pour des raisons techniques (on touche à la psychologie) et culturelles (le stress est perçu comme un aveu de faiblesse). Il est donc nécessaire de poursuivre l'effort de sensibilisation d'une part et de rassembler un certain nombre de compétences internes et externes d'autre part.

Les principales mesures de prévention du stress sont d'ordre organisationnel (reconfiguration d'un espace de travail par exemple) ou relationnel (formation à une meilleure écoute entre collaborateurs, etc.).

Le préventeur pourra s'appuyer également sur les éléments suivants pour réaliser un inventaire le plus exhaustif possible des risques présents dans l'entreprise.

- La prise en compte de l'historique des accidents du travail et/ou des maladies professionnelles, quand il existe et que ces événements ont été enregistrés.
- Le repérage des écarts existants entre le travail prescrit et le travail réalisé qui peut conduire les travailleurs à effectuer des actions non prévues dans les procédures et ainsi l'exposer à de nouveaux dangers.
- Enfin, il sera important de faire la distinction entre la situation dite normale qui génère certains risques et celle dite « anormale » qui va générer de nouveaux risques. Ces situations peuvent se créer suite à un dysfonctionnement, une modification temporaire d'un lieu de travail, l'absence d'une personne dans une équipe, un surplus de travail, un équipement de protection indisponible ou hors service, etc.

C. CLASSER LES RISQUES

Afin d'éviter le classement trop subjectif d'un risque, il convient de mettre en œuvre une méthode de classement avec des critères et des seuils, afin de disposer d'une méthode axée principalement sur un classement quantitatif. La circulaire DTR n°6 du 18 avril 2002, n'impose pas de méthode particulière, mais retiendra la notion de résultat le plus représentatif de la situation existante. Enfin ce classement permettra de prioriser les actions à mettre en place suite à l'évaluation.

Ainsi on pourra s'appuyer sur les critères suivants pour réaliser son évaluation :

- **La fréquence** d'utilisation ou de réalisation d'une action.
- **Le nombre** de personnes concernées.
- **La probabilité** d'un risque.
- **La gravité** en cas d'accident.
- **La protection ou la maîtrise** d'un risque déjà identifié.

Ces critères devront être mesurables pour pouvoir faciliter le classement. Les tableaux suivants donnent un exemple de mesure des différents critères.

Cotation de la probabilité

DEGRE	COTATION	PROBABILITE
Rare	1	Ne s'est jamais produit sur le site
Possible	2	S'est déjà produit sur le site une fois
Probable	3	S'est déjà produit sur le site plus d'une fois

Cotation de la gravité

DEGRE	COTATION	GRAVITE
Bénin	2	Mineur, blessures légères, accident sans arrêt, soins
Grave	4	Peu important, effets réversibles, accident avec arrêt
Séquelle	6	Important, effets irréversibles accident avec IPP
Mortel	8	Très important mort d'homme

D. ELABORER UN PROGRAMME D'ACTION

La finalité de l'évaluation des risques est de mettre en œuvre des actions pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs. Ces actions devront tenir compte des facteurs suivants :

- **Donner la priorité aux actions de prévention par rapport aux actions de protection.**
La prévention a pour objectif de supprimer un danger ou l'exposition d'un individu à celui-ci. La protection vise à réduire les lésions en cas d'exposition, mais ne supprime pas la situation dangereuse. Il existe cependant des cas où, pour des raisons d'organisation, de coût, de mise en œuvre, la prévention ne peut pas être mise en place. La protection dans ces cas là reste donc préférable en terme d'amélioration des conditions de sécurité.
- **Tenir compte des facteurs humains, organisationnels, techniques.**
Il conviendra de tenir compte de ces éléments pour adapter les mesures prises et permettre une meilleure intégration dans le système actuel. L'entreprise dispose t-elle de moyens nécessaires pour mettre en œuvre son plan d'action ?

- **Définir les moyens humains et financiers.**

Il est impératif dans tous les programmes de définir les moyens humains nécessaires à la réalisation d'une action, en ce qui concerne sa mise en œuvre mais également sa surveillance et son amélioration. Désigner un responsable par action semble donc un impératif.

Les moyens financiers sont également un paramètre à ne pas négliger dans le choix d'une action. La difficulté réside dans le chiffrage lorsque l'on fait une comparaison coût/bénéfice. La mise à disposition d'un budget est donc à prévoir dans la réalisation des actions.

- **Fixer un calendrier en tenant compte des priorités.**

Le résultat de l'évaluation déterminera la priorité des actions dans leurs délais de réalisation. Les actions prioritaires devront être réalisées à court terme afin de ne pas compromettre la sécurité des travailleurs. A contrario, les actions moins urgentes pourront voir leurs réalisations étalées sur plusieurs mois.

- **Rédiger le programme annuel de prévention.**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un programme de prévention des risques professionnels doit être établi.

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

Ce programme, ainsi que le rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée, est présenté au moins une fois par an au CHSCT (ou à défaut aux délégués du personnel).

E. SUIVI ET MISE A JOUR DU DOCUMENT UNIQUE

Une fois l'évaluation des risques effectuée et le D.U. réalisé, il conviendra d'opérer un suivi et une mise à jour de ce document afin de le faire évoluer.

La désignation d'une personne compétente pourra être retenue pour assister l'employeur.

Les actions préventives/correctives mises en place doivent ainsi être mesurées afin de déterminer leur efficacité et leur porté. La mise en place d'indicateurs est donc impérative pour vérifier si les actions répondent aux objectifs fixés.

Ces indicateurs vont permettre de mesurer l'amélioration de la situation relation à la Santé Sécurité au Travail. On retiendra trois types d'indicateurs :

- **Les indicateurs de risques** : soit le nombre de situations à risque identifiées dans la structure, ou le nombre de dysfonctionnement ou encore le nombre de machines sans protection.
- **Les indicateurs de moyens** : soit les dépenses consacrées à la prévention des risques professionnels. Achat des équipements de protection individuelle, achats liés à

l'aménagement des postes de travail, à la signalisation, aux différents aménagements, etc.

- **Les indicateurs de résultats** : soit le nombre d'accidents graves, bénins, d'incidents, d'accidents du trajet, le montant des dégâts matériels...

Si la portée des mesures prises n'est pas suffisante, elles devront donc être revues et améliorées.

Le D.U. doit être mis à jour au moins une fois par an.

Enfin le D.U. unique devra également être modifié/complété lors de toutes modifications concernant les méthodes ou procédures de travail, lors de l'utilisation de nouveaux équipements, machines ou produits, en cas d'aménagement ou agrandissement des locaux ou toutes autres formes de modifications de milieu, de moyens ou d'organisation au sein de l'entreprise.

3. MISE A DISPOSITION ET COMMUNICATION

La mise à disposition du Document Unique a fait l'objet d'un décret récent n°2008-1347 relatif à l'article R.4121-4.

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

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

« Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur ».

L'article R.4141-3-1 précisera le rôle de l'employeur sur l'obligation d'information des salariés, relative aux risques pour leur santé.

Il devra ainsi préciser :

- les modalités d'accès au D.U.,
- les mesures de prévention des risques identifiés,
- le rôle du service de santé au travail ou des représentants du personnel,
- les dispositions contenues dans le règlement intérieur,
- les consignes de sécurité / évacuation incendie.

4. LE PLAN DE PREVENTION

Une entreprise peut être amenée à sous-traiter des travaux au sein même de son établissement (travaux de réfection, maintenance...). La responsabilité du chef d'établissement en matière de sécurité est engagée pour toute personne d'une entreprise extérieure qui travaille sur son site. Ainsi doit-il suivre des prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité.

→ Cf. **Article R.4511-1 et R.4512-6 du Code du Travail.**

Le plan de prévention permet de limiter les risques liés à la coactivité des personnes présentes sur le lieu d'une intervention. Il est réalisé à l'issue d'une visite préalable à laquelle participent toutes les entreprises extérieures intervenantes. Ce document permet à l'entreprise utilisatrice de formaliser les mesures générales applicables par l'ensemble des entreprises extérieures, et les mesures particulières à chaque entreprise en fonction de la réalité de son intervention future.

Les entreprises concernées :

Le Code du Travail vise par « **entreprises extérieures** » (EE), celles qui font intervenir leur personnel aux fins d'exécuter une opération ou de participer à l'exécution d'une opération, quelle que soit sa nature, industrielle ou non, dans un établissement d'une « **entreprise utilisatrice** » (EU) ou dans ses dépendances ou chantiers.

Par « entreprise extérieure », on entend « toute entreprise, juridiquement indépendante de l'entreprise utilisatrice amenée à faire travailler son personnel (travaux ou prestation de services) ponctuellement ou en permanence dans les locaux de l'entreprise utilisatrice qu'il y ait ou non une relation contractuelle entre l'entreprise utilisatrice et cette entreprise. Cette entreprise peut être une entreprise intervenante ou sous-traitante ».

Le plan 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...).

Le plan est exigé dans deux cas :

Travaux d'une durée totale d'au moins 400 heures sur 12 mois

Un plan de prévention établi par écrit est arrêté, avant le commencement des travaux, dès lors que l'opération à effectuer par la ou les entreprises extérieures, y compris les entreprises sous-traitantes auxquelles celles-ci peuvent faire appel, représente un nombre total d'heures de travail prévisible égal au moins à quatre cents heures de travail sur une période égale au plus à douze mois, que les travaux soient continus ou discontinus. Il en est de même dès l'instant où, en cours d'exécution des travaux, il apparaît que le nombre d'heures de travail doit atteindre quatre cents heures.

Travaux dangereux

Un plan de prévention écrit est arrêté, avant le commencement des travaux et quelle que soit la durée prévisible de l'opération, lorsque les travaux à effectuer pour réaliser l'opération sont au nombre des travaux dangereux énumérés dans l'arrêté du 19 mars 1993.

Arrêté du 19 mars 1993 fixant la liste des travaux dangereux pour lesquels il est établi par écrit un plan de prévention, JO du 27 mars 1993.

Le plan de prévention doit contenir les informations suivantes :

1. la définition des phases d'activité dangereuses et des moyens de prévention,
2. l'adaptation des matériels, installations et dispositifs à la nature des opérations à effectuer et leurs conditions d'entretien (raccordement au réseaux, engins et équipement de travail des EE),
3. l'instruction à donner aux salariés,
4. l'organisation des premiers secours en cas d'urgence,
5. la définition des tâches à effectuer, leur déroulement dans le temps, en précisant leur attribution (qui fait quoi), l'organisation du commandement, les coordonnées à assurer entre les EE et EU,
6. la liste des postes à surveillance médicale particulière des EE et EU susceptibles d'être occupés par des salariés d'EE,
7. la répartition des charges d'entretien des installations (sanitaires, vestiaires, restauration...),
8. les dispositions à prendre par EE en cas de travail isolé ou de nuit.

5. SANCTIONS ET OBLIGATIONS

Depuis le 05/11/2001 la tenue et mise à jour d'un Document Unique d'évaluation des risques professionnels est obligatoire pour toutes les entreprises. En cas d'absence du Document Unique (ou de sa mise à jour) l'inspection du travail peut dresser un **procès verbal à l'encontre de l'employeur** avec une contravention de 5^{ème} classe soit 1 500 euros d'amende. Cette peine peut être doublée en cas de récidive sous un an.

En outre l'employeur est condamné pour **délit d'entrave** si le D.U. n'est pas mis à la disposition de l'inspection du travail, du médecin du travail, des représentants du personnel (CHSCT, ou délégués du personnel). Quant au refus de tenir le D.U. à la disposition de l'inspection du travail, il peut être sanctionné par l'amende prévue pour les contraventions de 3^{ème} classe (450 euros), ou même dans certains cas par les sanctions pénales prévues pour délit d'obstacle à contrôle (jusqu'à 3 750 euros d'amende).

Si la **faute inexcusable de l'employeur** est retenue, c'est à dire « s'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour les protéger » les sanctions pour l'entreprise, mais aussi pour l'employeur sont beaucoup plus lourdes. Elles porteront sur le versement par l'entreprise d'un capital ou d'une rente, le paiement de dommages et intérêts en réparation du préjudice par l'employeur sur son patrimoine personnel.

Avec le nouveau code pénal, l'employeur peut être également condamné à un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende. Quant à l'entreprise, elle peut être condamnée à verser 75 000 euros d'amende.

6. LES AIDES POSSIBLES

Afin de réaliser son évaluation des risques professionnels et de transcrire les résultats et les actions de prévention dans le D.U. l'employeur pourra bénéficier d'aides extérieures à l'entreprise.

Ainsi il pourra s'adresser aux différents acteurs de la prévention externes suivants :

- l'inspecteur du travail qui peut avoir un rôle de conseiller en prévention (réglementation du travail),
- les ingénieurs et conseillers à la prévention de la CRAM,
- le médecin du travail avec la création de la « fiche entreprise »,
- les différents organismes de prévention : l'INRS, l'ANACT
- les différents cabinets de conseil et de formation.

L'employeur pourra également consulter différents sites internet liés à la prévention des risques professionnels :

- <http://www.travailler-mieux.gouv.fr>
- <http://www.cram-sudest.fr>
- <http://www.inrs.fr>
- <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>
- <http://www.anact.fr>
- <http://www.sante-securite-paca.org>

Malgré ces aides possibles l'employeur devra garder en mémoire qu'il reste le seul responsable légal concernant la santé et sécurité des salariés travaillant dans son entreprise.

Conclusion

L'évaluation des risques professionnels au sein de l'entreprise et la rédaction du Document Unique, même si cela reste une obligation légale, ne doit pas rester essentiellement une formalité mais doit devenir une opportunité pour l'employeur.

En effet cette « obligation » va dans un premier temps répondre aux textes réglementaires mais également servir d'outil dans la prévention, le management et l'organisation de l'activité de l'entreprise et devenir ainsi un levier pour l'amélioration.

La prévention au sein de l'entreprise ne répond pas seulement à une série de questions, de tableaux et autres audits. Elle doit faire l'objet d'une véritable analyse de la situation existante, des tâches effectuées et de la manière de travailler avec ses différentes contraintes. En soit, cela permet de se poser les bonnes questions sur l'organisation du travail, et les sources possibles d'amélioration. Y intégrer la sécurité permet d'aborder le sujet dans sa globalité puisque les deux aspects sont intimement liés.

L'évaluation des risques peut également devenir un outil de management car l'employeur pourra et devra associer l'ensemble des salariés dans la recherche des dangers et des situations dangereuses, mais également et surtout dans la recherche des solutions de prévention et/ou de protection. Une solution proposée est beaucoup plus facile à accepter qu'une solution « imposée ». Les notions de responsabilisation et d'implication deviennent alors incontournables surtout lorsque l'on parle de sa propre santé et sécurité.

Enfin, la prise en compte des préoccupations des salariés relatives à la sécurité et l'organisation du travail, va pouvoir permettre d'améliorer d'une manière générale l'ambiance de travail, le dialogue et les relations sociales.

Enfin un dernier aspect pourra être identifié, même si celui-ci ne doit pas être la principale motivation, puisqu'il s'agit de l'aspect économique. Prévenir les accidents peut permettre de supprimer tous les coûts liés à ceux-ci. Les coûts directs avec les cotisations de l'employeur, mais également les coûts indirects avec les indemnités complémentaires, tous les frais liés au remplacement d'un salarié, mais également les dégâts matériels et perte de production. En dehors du cadre purement coercitif de la loi, le Document Unique a un impact économique certain pour l'entreprise. Il contribue à sa performance et à sa rentabilité. Il est donc important de dépasser le réflexe de mise en conformité et d'adopter une logique d'investissement avec des retours économiques concrets.

Définitions Santé-Sécurité au travail

Danger

C'est la propriété ou capacité intrinsèque, par laquelle une chose (matière, matériel, méthode et pratique de travail) est susceptible de causer un dommage.

Situation dangereuse / Risque

Exposition d'une personne à un danger.

Evaluation des risques

C'est l'étude de tous les aspects du travail afin de détecter les risques encourus par le personnel à travers l'identification des dangers et l'analyse des modalités d'exposition de salariés à ces dangers.

Protection

Actions pour éviter les lésions lors d'un événement accidentel. Exemple : les Equipements de Protection Individuelle (EPI).

Attention aux risques de normaliser les événements accidentels.

Prévention

Ensemble des actions visant le non-déclenchement des événements accidentels.

Réparation

Actions pour améliorer la qualité des premiers secours ou pour éviter l'aggravation des lésions.

Accident du travail

Évènement imprévu pouvant porter atteinte à l'intégrité ou à la santé physique ou psychique de l'individu.

« 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 ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise » (Art. L.411-1 du Code de la Sécurité Sociale).

Accident du trajet

« Est considéré comme accident du trajet l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet d'aller et de retour, entre :

1° la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu de travail ;

2° le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi » (Extrait de l'Art. L.411-2 du Code de la Sécurité Sociale).

Maladie professionnelle

« Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.

Peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées dans l'article L.434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé » (Art. L.461-1 du Code de la Sécurité Sociale).