

## D2 - Participer à la gestion des risques de la PME

### Activité 2.5 – Participation à la gestion des risques non financiers de la PME

## Chapitre 7 – La gestion des risques liés à la santé et à la sécurité du travail

Ce chapitre reprend en partie des travaux avec Sandrine Carreno.

### Problématique

L'employeur est responsable de la santé et de la protection des salariés contre les risques et les maladies professionnelles et en matière d'amélioration des conditions de travail et il a une obligation de résultat. Des sanctions peuvent être prononcées contre les employeurs qui ne respectent pas ces obligations.

Dans ce combat pour protéger les salariés l'employeur n'est pas seul, les salariés sont parties prenantes ainsi que le CSE, les services de la santé au travail et l'inspection du travail.

#### L'employeur à plusieurs obligations

Il doit concevoir un **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** qui récapitule les risques attachés à chaque poste et les mesures de prévention mise en œuvre

Il doit rédiger un **règlement intérieur** qui reprend les règles à appliquer en matière d'hygiène et de sécurité et les sanctions applicables en cas de non application

Il a l'obligation **d'informer et de former** le personnel sur la protection et la sécurité au travail.

### Sommaire (6 h 10)

Sommaire (6 h 10)		
<b>Problématique</b>	1	
<b>Introduction</b>		
QCM	2	5'
1. Comprendre la responsabilité de l'employeur	3	20'
2. Identifier l'origine des responsabilités	4	20'
3. Se protéger des idées reçues	5	15'
4. Définir la faute par défaut d'information	6	
<b>Missions professionnelles</b>		
1. Gérer et prévenir un accident du travail	7	1 h 10'
2. Participer à l'élaboration du DUERP	11	1 h 30'
3. Organiser le travail et informer le personnel	13	1 h 20'
4. Réaliser un diagnostic concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail	16	1 h 10'
<b>Ressources</b>		
1. Définir la notion d'accident et de maladie professionnelle	19	
2. Identifier les acteurs de la santé et de la sécurité au travail	20	
3. Concevoir le DUERP	21	
4. Rédiger le règlement intérieur	24	
5. Informer et former le personnel à la sécurité dans l'entreprise	25	
<b>Bilan de compétences</b>	26	

## Introduction

Chapitre 7 - QCM			
La gestion des risques liés à la santé et à la sécurité du travail			
Questions	Avant	Réponses	Après
<b>Question 1</b> Le fait pour l'employeur d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs	<input type="checkbox"/>	Est une obligation de moyen	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Est une obligation de résultat	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Est une recommandation	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Est un conseil	<input type="checkbox"/>
<b>Question 2</b> Un accident de trajet est assimilé à un accident du travail	<input type="checkbox"/>	Oui	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Oui s'il a lieu sur le trajet habituel	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Non	<input type="checkbox"/>
<b>Question 3</b> L'employeur doit déclarer un accident du travail dans un délai de	<input type="checkbox"/>	Immédiatement	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	12 h	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	24 h	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	48 h	<input type="checkbox"/>
<b>Question 4</b> Les accidents du travail qui arrivent dans une entreprise peut avoir un effet sur le taux de cotisation accident du travail	<input type="checkbox"/>	Oui dans toutes les entreprises	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Oui dans les entreprises de plus de 10 salariés	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Oui dans les entreprises de plus de 20 salariés	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Oui dans les entreprises de plus de 50 salariés	<input type="checkbox"/>
<b>Question 5</b> Le document qui récapitule les risques professionnels est	<input type="checkbox"/>	Le DUERP	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Le DRRP	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Le DS	<input type="checkbox"/>
<b>Question 6</b> Si une situation présente un danger grave et imminent le salarié peut utiliser	<input type="checkbox"/>	Son droit d'alerte	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Son droit d'arrêt	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Son droit de grève	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Son droit de retrait	<input type="checkbox"/>
<b>Question 7</b> L'échelle de gravité des dommages est la suivante	<input type="checkbox"/>	1-2-3-4	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	1-5-10-15	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	1-10-100-1000	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	1-50-500-5000	<input type="checkbox"/>
<b>Question 8</b> L'échelle de probabilité d'un dommage est la suivante	<input type="checkbox"/>	1-2-3-4	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	1-5-10-15	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	1-10-100-1000	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	1-50-500-5000	<input type="checkbox"/>
<b>Question 9</b> Le critère de criticité est obtenu par la formule suivante	<input type="checkbox"/>	Indice gravité + indice dommage	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Indice gravité x indice dommage	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	(Indice gravité x 10) + (indice dommage x 5)	<input type="checkbox"/>
<b>Question 10</b> Le document rédigé par l'employeur qui fixe les obligations, notamment en matière d'hygiène de sécurité est	<input type="checkbox"/>	Le règlement de sécurité	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Le règlement d'hygiène et sécurité	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Le règlement intérieur	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	La réglementation de l'entreprise	<input type="checkbox"/>
<b>Question 11</b> En matière de santé et de sécurité l'employeur a une obligation	<input type="checkbox"/>	D'information	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Organisationnelle	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Morale	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	De formation	<input type="checkbox"/>

## Réflexion 1 - Identifier la responsabilité de l'employeur

Durée : 20'



Source

### Travail à faire

Après avoir lu le **document 1**, répondez aux questions suivantes :

1. Quels sont les faits qui ont conduit au procès ?
2. Quelles sont les causes de la condamnation de la société Eiffage ?
3. Quels sont les charges retenues par le tribunal contre la société Eiffage ?
4. Quelle est la condamnation de la société Eiffage ?

### **Doc. 1** Accident mortel du travail et faute inexcusable Eiffage condamnée

Source : <http://www.juritravail.com/> Renaud Rialland

100 000 euros de dommages et intérêts d'indemnisation d'un accident du travail. L'employeur doublement condamné au titre de l'obligation de Sécurité de résultat et de la faute inexcusable par le Tribunal de Sécurité Sociale et les Juridictions pénales.

Cinq ans et demi de procédures, deux procès et, finalement, une condamnation de la société Eiffage Construction Matériel après la mort d'un de ses employés sur un chantier de Charenton en juin 2003. « Cela a été une longue bataille judiciaire, se souvient Maître Renaud Rialland du barreau de Paris, mais la famille a été entendue et les négligences de l'entreprise sanctionnées. »

Ce 4 juin 2003, des ouvriers s'affairent sur un chantier entre le quai des Carrières et la Seine, à Charenton. L'un d'entre eux, âgé de 59 ans, spécialiste des petites grues, est en train de travailler sur l'une d'entre elles lorsqu'elle bascule brutalement dans le puits au bord duquel elle se trouvait. Il est éjecté et décède des suites de sa chute.

« C'était un grand professionnel, unanimement reconnu et apprécié dans la profession, relate Maître Rialland, il était à un mois de la retraite et travaillait sur ce chantier malgré un avis médical d'inaptitude délivré six mois plus tôt. » Et c'est, entre autres, sur ce point que l'entreprise a été sanctionnée. « Il y a eu de multiples violations du Code du travail : travail d'un salarié déclaré inapte, pas de seconde visite médicale d'aptitude pourtant obligatoire, pas de formation professionnelle à la sécurité... Dans le cas de ce salarié, après une première visite le déclarant inapte, il n'avait plus le droit de faire des déplacements ni de la manutention, il aurait dû passer la seconde visite et, face à l'inaptitude, l'entreprise aurait dû, à l'issue, lui proposer un poste alternatif. Rien n'a été fait. L'entreprise a totalement ignoré le droit du travail. ».

La cour d'appel de Paris vient de rendre un arrêt confirmant la condamnation pénale de la société pour le délit d'homicide involontaire. Outre la condamnation pénale à une amende de 43 000 €, le tribunal des affaires de sécurité sociale de Chartres a également condamné la société au paiement de 100 000 € de dommages et intérêts moraux pour la famille du salarié, avec le doublement de la rente de son épouse en raison de la « faute inexcusable de l'employeur ».

Ces condamnations pénales d'entreprises sont rares, malgré la fréquence des accidents mortels, plus de 600 par an sur tout le territoire national.

## Réflexion 2 - Identifier l'origine des responsabilités

Durée : 20'



Source

### Travail à faire

Après avoir lu le **document 1**, répondez aux questions suivantes :

1. Quelle est la cause de l'accident ?
2. Quel est le problème mis en exergue par cet article ?

### **Doc. 1** Accident de TGV en Alsace : un freinage « tardif » à l'origine du drame

Source : <http://www.leparisien.fr/faits-divers/>

Le train a déraillé à 243 km/h, a précisé l'entreprise lors d'une conférence de presse. Le train, qui a entamé son freinage 1 kilomètre trop tard, a abordé la portion de raccordement entre la LGV et la ligne classique à 265 km/h au lieu de 176 km/h, ont précisé les dirigeants du groupe ferroviaire, précisant que sept personnes se trouvaient dans la cabine de conduite, au lieu de quatre personnes autorisées.

« Cette séquence de freinage (...) aurait dû être exercée au moins un kilomètre plus tôt », a déclaré le **président** de la SNCF Guillaume Pepy, dans une déclaration commune avec le président de SNCF Réseau Jacques Rapoport. Des « facteurs organisationnels et humains » sont en cause, selon la SNCF, qui précise qu'aucune défaillance technique n'a été relevée.

Ainsi, « des procédures disciplinaires vont être engagées » et « conduiront, dès que l'enquête le permettra, aux sanctions justifiées », a ajouté Guillaume Pepy. « Au vu de la gravité exceptionnelle et du bilan humain très lourd, des suspensions conservatoires vont être décidées, après audition des intéressés et de leur chaîne managériale », ont-ils ajouté.

Les dirigeants ont souligné que l'enquête devra éclaircir « la présence imprudente d'enfants à bord et de sept personnes en cabine de conduite, un certain manque de rigueur dans la préparation de la liste des personnes et son contrôle ». « Enfin, sans doute figurent (...) des erreurs de comportements humains à la fois en cabine et dans la relation entre la cabine et la rame », ont-ils ajouté. [...]

## Réflexion 3 - Se protéger des idées reçues

Durée : 20'



Source

### Travail à faire

Après avoir lu le **document 1**, répondez aux questions suivantes :

1. Quelles sont les entreprises qui ont un registre des accidents bénins ?
2. Pourquoi la coupure à un doigt ne fait pas l'objet d'une déclaration d'accident du travail si l'entreprise à un registre des accidents bénins ?
3. Quels sont les risques encourus par l'entreprise qui « oublie » de déclarer un accident du travail ?
4. La fautes du salarié exonère t'elle l'employeur de sa responsabilité ? Pourquoi ?

### **Doc. 1** Accident du travail et de maladie professionnelle : idées reçues

Source : <http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail-article.aspx>

**Idée reçue : L'employeur n'a pas à établir une déclaration d'accident du travail lorsque le salarié s'est seulement coupé le doigt et que sa blessure n'a nécessité que la pose d'un pansement.**

#### **FAUX**

Seules les entreprises disposant d'un registre des accidents bénins sont autorisées à ne pas établir de déclaration d'accident du travail, lorsque la lésion est bénigne et n'a pas nécessité d'arrêt de travail ou de soins médicaux (Code de la Sécurité sociale, art. L. 441-4).

Ce registre est délivré par la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail sous certaines conditions (notamment la présence d'un poste de secours et d'un infirmier ou d'une personne disposant d'un diplôme de secouriste) et l'entreprise devra y consigner l'accident dans les 48 heures à partir du moment où elle en a eu connaissance. Si des complications ultérieures surviennent et nécessitent un arrêt de travail ou des soins médicaux, une déclaration d'accident du travail devra alors être établie.

Pour les entreprises n'ayant pas de registre des accidents bénins, la déclaration d'accident du travail devra être établie dans tous les cas.

À défaut, l'employeur s'expose à des sanctions : une amende de 750 euros (3.000 euros en cas de récidive) et une pénalité financière fixée suivant la gravité des faits (jusqu'à 3.129 euros pour 2014). La CPAM pourra aussi lui demander de rembourser l'ensemble des dépenses engagées.

**Idée reçue : Le fait pour un salarié de ne pas porter ses équipements de protection n'empêche pas la qualification d'accident du travail par la caisse primaire.**

#### **VRAI**

Bien que le salarié ait commis une faute en ne portant pas ses équipements de protection, cette circonstance ne conduira pas la CPAM à rejeter la qualification d'accident du travail dès lors que la preuve de la survenance de l'accident au temps et au lieu de travail est rapportée.

En revanche, il appartient à l'employeur de sanctionner ce type de comportement, surtout s'il se répète, en mettant en œuvre la procédure disciplinaire applicable (avertissement, mise à pied, etc.) et d'en aviser la CPAM.

Enfin, l'employeur qui ne s'assure pas que ses salariés sont bien munis de leur équipement de protection individuelle (EPI) commet une faute caractérisée (Cass. crim., 25 mars 2014, n° 13-83002), laquelle pourra engager sa responsabilité pénale, par exemple en cas de décès accidentel du salarié (homicide involontaire).

## Réflexion 4 - Définir la faute par défaut d'information

Durée : 15'



Source

### Travail à faire

Après avoir lu le **document 1**, répondez aux questions suivantes :

1. Quelle est la cause de l'accident ?
2. Quel est le problème mis en exergue par cet article ?

### **Doc. 1** Pesticides : condamnation d'un employeur

Source : <http://www.actu-environnement.com/ae/news/> | Philippe Collet

Ce jeudi 11 septembre, le tribunal des affaires de sécurité sociale (Tass) de Saint Briec (Côtes-d'Armor) a condamné l'entreprise Nutréa-Triskalia pour faute inexcusable de l'employeur, après qu'un salarié ait été intoxiqué par des insecticides, rapporte Générations futures. Ce jugement "*est très certainement une première dans le domaine de l'agroalimentaire*", explique l'association.

Le jugement du Tass met en cause "*une intoxication pulmonaire sanguine*" au Nuvagrain et au Kobiol à des doses dix fois supérieures au maximum autorisé, selon l'expertise médicale qui évoque des "*pathologies respiratoires, cutanées et digestives*".

"*L'obligation de sécurité de résultat impose à l'employeur (...) de vérifier en permanence que l'activité confiée au salarié ne lui fait pas courir un risque manifeste pouvant porter atteinte à sa santé*", rappelle le Tass, précisant que l'employeur doit avoir conscience du danger pour que la faute inexcusable soit reconnue.

Or, un rapport de l'inspection du travail, daté du 5 décembre 2011, rapporte qu'en 2009, à cinq reprises, des salariés de l'entreprise, dont Laurent Guillou, "*ont été victimes de symptômes graves suite à la réception de blé*". En cause ? L'absence d'information des employés par l'entreprise, alors qu'ils devaient recevoir des "*lots de céréales traitées (...) avec un produit nocif interdit d'usage*".

En 2010, la même situation se répète et l'inspecteur du travail relève 14 concomitances entre les réceptions des lots et les intoxications. Toujours selon l'inspecteur, l'entreprise a commis une faute qui relève du "*défaut d'information et de formation à l'utilisation de protection individuelle (...), défaut de mise à disposition d'équipements de protection individuelle adaptés*".

Pour le tribunal, il est démontré que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour pallier les risques normalement prévisibles, compte tenu de la répétition des intoxications en 2009 et en 2010. [...]

## Missions professionnelles

### Mission 1 – Gérer et prévenir les accidents du travail



Durée : 1 h 10'



Source | Déclaration accident du travail

### L'entreprise

La société Alpes-Drones a été conçue par Bélisaire Tardy. Elle est spécialisée dans la commercialisation, l'adaptation et la maintenance de drones professionnels.

Sa clientèle est constituée principalement de professionnels de la sécurité, de la surveillance, de la photographie, de la vidéo, de l'agriculture.

Elle achète des drones professionnels puis les adapte aux demandes des entreprises par l'ajout de dispositifs techniques et d'applications dédiés à des tâches spécifiques à certains métiers :

- Drones de recherche de personnes emportées dans des avalanches et sur des drones pouvant lâcher des explosifs pour purger les faces où il existe des risques d'avalanches
- Drones de surveillance des lignes électriques ou des barrages (ERDF).
- Drones de vidéo-surveillance capables de prendre des photos en haute résolution.
- Drones de cartographie des terrains agricoles pour optimiser les traitements phytosanitaires

<b>Caractéristiques</b>	<b>SA</b> au capital de 200 000 €. <b>Adresse</b> : 69 routes des Molettes, 38000 Grenoble. <b>Tél.</b> : 04 78 54 XX XX – <b>Fax</b> : 04 78 54 XX XX	<b>Site</b> : <a href="http://www.alpes-drones.com">www.alpes-drones.com</a> <b>Mèl</b> : <a href="mailto:info@alpes-drones.com">info@alpes-drones.com</a> . <b>SIRET</b> : 463 550 565 54145. <b>APE/NAF</b> : 8325 N.
-------------------------	--	--

### Contexte professionnel

Le jeudi 18 mars à 15 h, une réparatrice de drones, a été victime d'un accident du travail lors du nettoyage de pièce mécanique. Après avoir dégraissé les pièces avec un décapant, elle a utilisé une soufflette à air comprimé pour sécher les pièces et ôter les poussières.

Le jet d'air comprimé lui a projeté des gouttelettes de décapant au visage et lui a provoqué de vives brûlures aux yeux. Un salarié, Claude Bonnot, qui a assisté à l'accident, l'a tout de suite accompagnée dans les vestiaires pour lui rincer abondamment les yeux avec de l'eau. Puis, il a prévenu M. Tardy qui a appelé le SAMU ; ce dernier est arrivé dans les 30 minutes qui ont suivi. M<sup>me</sup> Rey a été emmenée à l'hôpital qui lui a prodigué les soins nécessaires et remis une feuille d'arrêt de travail de 5 jours.

Il apparaît qu'au cours de cette opération, M<sup>me</sup> Rey, ne portait pas de lunettes de protection car il n'y en avait plus en stock dans l'entreprise. Une commande a été passée qui devait être livrée depuis 15 jours.

Par ailleurs, M. Bonnot n'a pas pu appeler les secours directement car il n'y avait pas d'affiche de sécurité avec les numéros d'urgence dans les ateliers.

M. Tardy se demande si l'entreprise est en règle en ce qui concerne les normes applicables en matière d'hygiène et de sécurité et notamment :

- Les affichages,
- Les formations,
- Les informations,
- Le règlement intérieur.



### Travail à faire

1. Complétez la déclaration d'accident du travail qui vous est remise (**document 1**) à partir du descriptif de l'accident et des données du **document 5**.

M. Tardy reproche à M<sup>me</sup> Rey de ne pas avoir utilisé de lunettes de protection. M<sup>me</sup> Rey s'est plainte de l'absence de lunettes dans les ateliers depuis 15 jours. Le comptable, M. Odin, renvoie la faute sur le fabricant de lunettes qui a du retard dans la livraison.

2. Donnez votre avis sur les responsabilités engagées en vous aidant des informations remises (**documents 2, 3 et 4**).
3. Rappelez, dans une note au personnel, les règles en ce qui concerne le port des EPI.
4. Concevez une affiche de format A3 à placer dans les ateliers qui rappellera l'obligation de porter les EPI.

**Doc. 1 Déclaration d'accident du travail**



**N° 14463\*01  
DAT-PRE**

## DÉCLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL D'ACCIDENT DE TRAJET

(Articles L. 441-1 à L. 441-4 et articles R. 441-2, R. 441-3, R. 441-5 et R. 441-11 du Code de la sécurité sociale)

L'EMPLOYEUR ENVOIE À LA CASSE PRIMAIRE DE RÉSIDENCE HABITUELLE DE L'ASSURÉ(LÈ) LES TROIS PREMIERS VOLETS DE LA DÉCLARATION PAR LETTRE RECOMMANDÉE AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION AU PLUS TARD 48 HEURES (non compris les dimanches et jours fériés) APRÈS AVOIR PRIS CONNAISSANCE DE L'ACCIDENT ET CONSERVÉ LE QUATRIÈME VOLET.



---

**L'EMPLOYEUR (établissement d'attache permanent de la victime) (se reporter à la notice)**

Nom et prénom ou raison sociale de l'employeur

Adresse

N° de Téléphone

Code postal

N° SIRET de l'établissement d'attache      N° de risque Sécurité Sociale

Nom du service de santé au travail

Adresse

Code postal

---

**LA VICTIME (se reporter à la notice)**

N° d'immatriculation      A défaut, sexe  M  F      Date de naissance

Nom et prénom  
(prénoms, 1<sup>er</sup> y à 4<sup>ème</sup> y, du nom d'épouse(s))

Adresse

Nationalité  Française  EEE, Suisse  Autre

Code Postal

Date d'embauche      Profession

Qualification professionnelle      Ancienneté dans le poste de travail

Contrat de travail : CDI  CDD  Apprenti/Élève  Intérimaire  Autre

---

**LES INFORMATIONS RELATIVES A L'ACCIDENT (se reporter à la notice)**

Date      heure      H      mn

Lieu de l'accident  
(Nom et adresse du lieu de l'accident ou Nom et adresse du chantier)

Précisions complémentaires sur le lieu de l'accident et/ou sur le temps

lieu de travail habituel <input type="checkbox"/>	au cours du trajet entre le domicile et le lieu de travail <input type="checkbox"/>	Numéro de SIRET du lieu de l'accident
lieu de travail occasionnel <input type="checkbox"/>	au cours du trajet entre le travail et le lieu du repas <input type="checkbox"/>	(En cas de déclaration par une entreprise d'intérim, indiquer le SIRET de l'établissement utilisateur.)
lieu du repas <input type="checkbox"/>	au cours d'un déplacement pour l'employeur <input type="checkbox"/>	

Activité de la victime lors de l'accident

Nature de l'accident

Objet dont le contact a blessé la victime

Eventuelles réserves motivées (joignez, si besoin, une lettre d'accompagnement)

Siège des lésions

Nature des lésions

La victime a été transportée à :      L'accident a-t-il fait d'autre(s) victime(s) ? OUI  NON

Horaire de travail de la victime le jour de l'accident de      H      mn      à      H      mn      et de      H      mn      à      H      mn

Accident  constaté  connu le      H      mn      heure      H      mn      par l'employeur  par ses préposés  décrit par la victime

l'accident est inscrit au registre d'accidents du travail bénins, le      H      mn      sous le N°      H      mn

Conséquences : SANS ARRÊT DE TRAVAIL  AVEC ARRÊT DE TRAVAIL (\*)  DÉCÈS

Un rapport de police a-t-il été établi ? NON  OUI  par qui ?

---

**LE TÊMOIN ou LA PREMIÈRE PERSONNE AVISÉE (cocher la case correspondante)**

Le témoin  ou la 1<sup>ère</sup> personne avisée  (en cas d'absence de témoin)

Nom et prénom

Adresse

Code Postal

---

**LE TIERS**

L'accident a-t-il été causé par un tiers ? OUI  NON

Si OUI, nom et adresse du tiers

Société d'assurance du tiers

Nom et prénom du signataire

Qualité

Signature

Fait à      le      H      mn

(\*) : Important , si l'accident a entraîné un arrêt, remplissez immédiatement l'attestation de salaire S 6202

DAT-PRE S6200g

## Doc. 2 Les équipements de protection individuelle (EPI)

Un EPI est un dispositif destiné à protéger une personne contre un risque susceptible de menacer sa sécurité ou sa santé au travail (gants, casque, soulier de sécurité, combinaison, masque, etc.)



Le choix des EPI dépend très précisément, des risques à prévenir, des conditions de travail et des utilisateurs : tâches réalisées par l'utilisateur, taille de l'utilisateur, composition des produits utilisés, normes en vigueur.... Le médecin du travail peut être consulté dans le choix des EPI.

### Principes généraux de prévention

L'article L.230-2 du Code du Travail stipule : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. ». Ils sont utilisés pour réduire le plus possible l'exposition à des agents physiques, chimiques ou biologiques nocifs.

Les différentes catégories d'EPI	Les différents types d'EPI
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les équipements de travail couvrant les risques mineurs (<b>classe I</b>),</li> <li>Les équipements de protection spécifique pour les risques importants (<b>classe II</b>),</li> <li>Les équipements de sécurité (<b>classe III</b>) pour les risques graves à effets irréversibles ou mortels.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>E.P.I. pour la tête</li> <li>E.P.I. pour les oreilles</li> <li>E.P.I. pour les yeux et le visage</li> <li>E.P.I. pour les voies respiratoires</li> <li>E.P.I. pour le corps</li> <li>E.P.I. pour les membres supérieurs</li> <li>E.P.I. pour les membres inférieurs</li> </ul>

### Principe d'utilisation des équipements de protection individuelle

#### Obligations de l'employeur

L'employeur doit s'assurer d'une bonne utilisation des EPI. Ces équipements doivent être :

<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fournis gratuitement.</li> <li>– Appropriés aux risques à prévenir et au travail à réaliser.</li> <li>– Utilisés conformément à leur conception.</li> <li>– Vérifiés et entretenus périodiquement.</li> <li>– Changés après dépassement de la date limite d'utilisation ou détérioration.</li> <li>– Compatibles entre eux si la situation de travail nécessite l'utilisation combinée de plusieurs EPI, et conserver la même efficacité de chaque équipement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Réservés à un usage personnel, sauf si la nature de l'équipement ainsi que les circonstances exigent l'utilisation successive de cet équipement par plusieurs personnes ; dans ce cas, des mesures doivent être prises pour qu'une telle utilisation ne pose aucun problème de santé ou d'hygiène.</li> <li>– Choisis en concertation avec l'utilisateur.</li> <li>– Certifiés conforme (Marquage CE).</li> <li>– Accompagnés d'une notice d'utilisation (en français), ainsi que d'un certificat de conformité.</li> </ul>
--	--

#### Information et formation

Les salariés doivent être formés pour apprendre comment ajuster et porter les EPI, comment en tirer la protection maximale et comment en prendre soin.

- Chaque employé doit connaître les risques contre lesquels les équipements de protection individuelle le protègent et les conditions d'utilisation. Il doit aussi connaître ses responsabilités en cas de non-respect des consignes d'utilisation.
- L'employeur a l'obligation d'assurer une formation à ses employés, accompagnée d'un entraînement pratique au port des EPI de catégorie III, pour que le salarié l'utilise correctement.

#### Vérifications et entretien

Le chef d'établissement doit procéder ou faire procéder à des vérifications périodiques afin que soit décelée en temps utile toute défektivité susceptible d'être à l'origine de situations dangereuses.

#### Obligations de l'employé

Les salariés sont tenus de se conformer aux instructions (règlement intérieur, notes de service, consignes...) qui leur sont données par leur employeur. Les utilisateurs d'EPI sont tenus :

- de respecter les conditions d'utilisation, de stockage et d'entretien et les consignes d'utilisation élaborée par l'employeur.
- de signaler les équipements défectueux ou périmés.

Tout salarié qui refuse ou s'abstient d'utiliser les EPI, conformément aux instructions, peut engager sa responsabilité et s'exposer à des sanctions.

### **Doc. 3** Extrait du règlement intérieur de la société Alpes-Drones

**Article 2** : Chaque salarié doit respecter et faire respecter, en fonction de ses responsabilités hiérarchiques, les consignes générales et particulières de sécurité en vigueur sur les lieux de travail, pour l'application des prescriptions prévues par la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité du travail.

**Article 7** : Chaque salarié doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle de ses collègues et du public, notamment en utilisant les équipements de protection individuelle et collective mis à disposition par l'entreprise.

Tout salarié qui s'abstient ou refuse de porter les protections individuelles mises à sa disposition engage sa responsabilité et s'expose à des sanctions disciplinaires conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

L'enlèvement ou la neutralisation d'un dispositif de protection des machines ou équipements constitue une faute grave.

### **Doc. 4** Risques et protections identifiés dans les ateliers

Les risques sont liés aux produits utilisés, aux outils utilisés, aux manipulations réalisées.

- **Divers produits chimiques** : dégriffants, nettoyeurs, solvants, graisses, lubrifiants, peintures... Ces produits sont en pots ou en bombes sous pression. Ils sont souvent volatiles et inflammables. Ils présentent également les risques suivants : atteinte de la peau et des voies respiratoires en cas de contact direct répété, projection au visage et dans les yeux. Les réparateurs utilisent des chiffons pour nettoyer les pièces. Les chiffons sales sont mis dans un conteneur spécial. Les produits sont stockés sur une étagère au fond de l'atelier.
- **Des outils manuels** (pinces, tournevis, clés, marteaux...), **des outils électriques** (perceuses, visseuses, deviseuses, ampèremètres, compresseurs et soufflettes à air comprimé...).
- **Manipulations** : chute d'objets à partir des établis ou des étagères, risque de coup lors des essais de drones

### **Doc. 5** Données concernant M<sup>me</sup> Rey et l'accident

**Nom** : Rey Lorelei

**N° SS** : 2 91 10 13 154 178

**Date de naissance** : 21/10/1991

**Nationalité** : Française

**Adresse** : 34 rue des Cyprès 38000 Grenoble

**Date embauche** : 01/09/2017

**Profession** : Technicienne de réparation

**Contrat** : CDI

**Horaire de travail habituel** : 8 h – 12 h / 13 h 16 h

L'accident à fait l'objet ce même jour d'une inscription sur le registre des accidents bénins sous le numéro 213.

**Témoin** : Claude Bonnot

**Adresse** : 489 Rue Paul Herier 38000 Romans

<b>Mission 2 – Participer à l'élaboration du DUERP</b>		 Alpes-Drones
Durée : 1 h 30'		Source

## Contexte professionnel

Un réparateur a été blessé par un drone au cours d'un test. L'entreprise a fait l'objet d'une visite d'un inspecteur du travail qui a demandé à voir le registre du personnel et le document unique d'évaluation des risques professionnels. L'entreprise a été incapable de lui présenter ce dernier document car il n'existe pas. Compte tenu du fait qu'il s'agissait d'une première visite, le contrôleur a laissé un délai d'un mois à l'entreprise pour faire parvenir à son service le DUERP de l'entreprise.

M. TARDY vous demande de préparer l'élaboration du tableau des risques des réparateurs à l'aide des informations données dans les documents 1 et 2.

## Travail à faire

1. Concevez une grille de discussion avec le personnel pour identifier les risques auxquels ils sont exposés.
2. Complétez la grille d'analyse de l'unité de travail à l'aide des informations communiquées dans les **documents 1 et 2**.

Grille d'analyse d'une unité de travail			
Unité de travail : Réparateur			
Tâches	Dangers/Risques	Nature	Préventions existantes

3. Complétez la grille d'évaluation des risques.

Grille d'évaluation des risques						
Unité de travail : Réparateur						
Tâches	N°	Dangers / Risques	Fréquences	Indice gravité	Indice exposition	Risque global

4. Complétez le tableau de classement des risques et des programmes d'action de prévention (pour la date de réalisation indiquez : *urgent, très rapidement ou rapidement*).

Tableau de classement des risques et programmes d'action de prévention					
Unité de travail : Réparateur					
N°	Dangers / Risques	Indice global	Mesures de prévention		Date réalisation
			Existantes	À prendre	

## Doc. 1 Classification des risques

Source : <http://www.officiel-prevention.com/>

- **Mécaniques** : heurts par les parties mobiles en mouvement des machines, écrasement par des objets ou des véhicules, coupures et perforations par les outils, projections de particules (copeaux de métal, de bois, de roche) ou de matière incandescente, contraintes posturales et visuelles et gestes répétitifs.
- **Physiques** : vibrations produites par les engins, niveau sonore trop élevé, température trop forte ou trop basse, intempéries pour les travaux extérieurs (humidité, vent...), niveau d'éclairage, qualité de l'air sur le lieu de travail (poussières ...), courant électrique, incendie et explosion ...
- **Chimiques** : exposition à des substances chimiques par inhalation, ingestion ou contact cutané, produits gazeux, liquides ou solides, cancérigènes, mutagènes, toxiques, corrosifs, irritants, allergisants...
- **Biologiques** : exposition à des agents infectieux (bactériens, parasitaires, viraux, fongiques) et allergisants par piqûre, morsure, inhalation, voie cutanéomuqueuse ...
- **Radiologiques** : existence de radiations ionisantes et radioéléments, de rayonnements laser, de radiations UV et IR, rayonnements électromagnétiques divers...
- **Psychologiques** : agression physique ou verbale sur le lieu de travail par un client /élève/patient, harcèlement moral ou sexuel par un supérieur hiérarchique, stress managérial, charges mentales excessives (travail permanent sur écran ...) ...

## Doc. 2 Tâches, risques et problèmes des réparateurs

### 1. Tâches

Notre travail **quotidien** consiste à nettoyer, réparer et tester les drones qui nous sont remis.

- **Nettoyage et graissages des pièces** : l'opération consiste à démonter les composants du drone (moteurs, batteries, hélices, carrosserie, électronique...) et à nettoyer les pièces avec des produits adaptés à la nature des pièces : métal, plastique, résine, kevlar, bois...  
Lorsque toutes les pièces ont été nettoyées, elles sont remontées et les pièces mobiles sont lubrifiées ou graissées.

- **Réparations mécaniques** : les réparations mécaniques sont réalisées sur les drones qui ont des pannes ou des accidents. Le travail consiste à identifier la nature de la panne et les pièces défectueuses ou cassées qui sont ensuite envoyées ou commandées au fournisseur correspondant après validation par le responsable du service.

Lorsque les pièces sont réceptionnées, le réparateur les monte sur le drone en remplacement des pièces défectueuses.

- **Test** : chaque drone qui nous est remis pour un entretien, un nettoyage, ou une réparation est ensuite testé sur le terrain ouvert qui jouxte l'entreprise. Lors de ces tests, le salarié pose le drone au centre du terrain puis s'installe avec le boîtier de télécommande sur le bord du terrain et teste de visu le fonctionnement du drone.

### 2. Risques et protections identifiés

Lors de ces opérations, les réparateurs utilisent :

- **Divers produits chimiques** : dégriffants, nettoyants, solvants, graisses, lubrifiants, peintures... Ces produits sont en pots ou en bombes sous pression. Ils sont souvent volatils et inflammables. Ils présentent également les risques suivants : atteinte de la peau et des voies respiratoires en cas de contact direct répété, projection au visage et dans les yeux. Les réparateurs utilisent des chiffons pour nettoyer les pièces. Les chiffons sales sont mis dans un container spécial. Les produits sont stockés sur une étagère au fond de l'atelier.
- **des outils manuels** (pinces, tournevis, clés, marteaux...), **des outils électriques** (perceuses, visseuses, deviseuses, ampèremètres, compresseurs et soufflettes à air comprimé...).
- **des EPI** : gants, chaussures de sécurité, tabliers de travail, casques.

### 3. Problèmes soulevés par les réparateurs

Les problèmes suivants sont énoncés par les réparateurs :

- Certains réparateurs n'ont pas suivi de formation au pilotage de drones et doivent faire faire les tests par ceux qui ont les certifications appropriées. Il arrive que les tests soient réalisés par des réparateurs sans certification, lorsque tout le monde est occupé.
- Les réparateurs demandent qu'il soit installé une cage métallique sur le bord du terrain de test. Ils pourraient ainsi se mettre à l'intérieur pendant les tests et seraient protégés en cas de dysfonctionnement du drone.
- L'étagère sur laquelle sont stockés les produits est trop haute et certains salariés doivent utiliser un tabouret pour prendre les bidons. L'espace sous l'étagère étant libre, il serait possible de descendre l'étagère pour rendre les produits plus accessibles. Par ailleurs, l'étagère ne comporte pas de rebord et les produits peuvent facilement glisser et tomber.
- Le sol devant le poste de graissage est glissant.
- L'utilisation des soufflettes d'air comprimé provoque des déplacements de poussières dans une partie de l'atelier. Il faudrait réserver un espace clos avec aspiration pour son utilisation.
- L'accès au terrain d'essai n'est pas protégé et il est arrivé que des personnes entrent sur le terrain pendant un essai et se retrouvent sur la trajectoire d'un drone en test.

<b>Mission 3 – Organiser le travail et informer le personnel</b>		 Signaux Girault
Durée : 1 h 20'		Source

## L'entreprise

La société Signaux Girault a été créée par M<sup>me</sup> Girault. L'entreprise conçoit des systèmes de signalisation lumineux reposant sur l'intégration des technologies LED dans des panneaux lumineux. Elle est située à Lons Le Saunier et emploie 41 salariés répartis dans trois divisions : enseigne, signalisation, sécurité.

- Dans des enseignes lumineuses publicitaire : **Division enseignes**
- Dans des panneaux routiers : **Division Signalisation**
- Dans des signalisations de sécurité : **Division sécurité**

## Contexte professionnel

L'entreprise a été retenue pour installer

- 6 grands panneaux d'affichage LED dans un stade en construction à Clermont-Ferrand.
- Les bandeaux d'affichage lumineux de contour de stade qui sont au pied des tribunes.



Une équipe de travail est chargée de monter les panneaux et les travaux viennent de commencer.

## Travail à faire

### Sécurité et cohabitation d'entreprises sur un chantier

Le stade sur lequel intervient l'entreprise et en construction et plusieurs sociétés travaillent simultanément sur le chantier : maçons, électriciens, plombiers...

La semaine précédente une équipe a commencé à monter un panneau d'affichage, et un salarié a été blessé par un outil qui est tombé du toit du stade. Toit sur lequel travaillait des salariés d'une autre entreprise chargés de s'occuper de l'étanchéité du toit.

1. M<sup>me</sup> Girault vous demande de lui faire un topo sur les règles applicables et sur l'organisation de la sécurité sur les chantiers où plusieurs entreprises et corps de métiers interviennent simultanément (**document 1**).

### Informer le personnel

Plusieurs salariés se plaignent de souffrir du dos. Ils sont régulièrement obligés de porter de lourdes charges et, à plusieurs reprises, certains ont eu des arrêts de travail de quelques jours. Certains se sont plaints d'avoir à monter des charges trop lourdes sur des échelles (charges qui excèdent régulièrement les 35 kg) au médecin du travail. Ce dernier a contacté M<sup>me</sup> Girault et lui a demandé de prendre des mesures afin de réduire ces incidents et ces arrêts.

2. Communiquez à M<sup>me</sup> Girault les règles relatives au port de charges sur échelle (**document 2**).
3. Recherchez des informations sur les techniques à mettre en œuvres pour porter des charges lourdes puis réalisez une note au personnel et une affiche A3 destinées à les sensibiliser à ces techniques.

## Doc. 1 Travailler ensemble dans un même lieu « ça s'organise » (Extrait)

L'article L.4121-1 du code du travail dispose que « 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 et de la pénibilité au travail 2° des actions d'information et de formation 3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés »

- ⇒ **Point 1°** : l'employeur est tenu d'effectuer une évaluation des risques dans son entreprise, de la transcrire dans un Document Unique d'Évaluation des Risques et d'établir un plan de prévention.
- ⇒ **Point 2°** : une formation à la sécurité en général et une formation au poste de travail sont obligatoire. En outre toutes les informations nécessaires à la bonne exécution d'un travail et aux risques présents sur le poste de travail sont indispensables.
- ⇒ **Point 3°** : il s'agira de mettre en pratique les règles de l'art pour organiser le travail et de fournir les bons outils et les matériels appropriés.

### I - Intervention des entreprises extérieures

Les interventions des entreprises extérieures dans une entreprise utilisatrice peuvent être de deux sortes :

- des chantiers plus ou moins importants faisant appel à un ou plusieurs corps de métiers ;
- des apports ou départ de marchandises (matières premières, produits finis) par des transporteurs extérieurs.

Il appartient aux différents chefs d'entreprises de se coordonner afin d'assurer la sécurité de leurs salariés respectifs.

Dans le premier cas on parlera de plan de prévention et dans le second de protocole de sécurité.

ENTREPRISE INTERVENANTE	ENTREPRISE UTILISATRICE
Une entreprise indépendante qui fait travailler son personnel ponctuellement ou en permanence dans les locaux d'une entreprise utilisatrice	Toute entreprise au sein de laquelle une opération est effectuée par un personnel appartenant à d'autres entreprises lorsque ce personnel n'est pas complètement sous sa direction.

### II - Mesures de prévention préalables à l'exécution d'une opération

Une inspection commune des lieux de travail, des installations et des matériels mis à disposition par l'entreprise extérieure est réalisée conjointement par l'entreprise utilisatrice et l'entreprise intervenante. Le secteur d'intervention est délimité, les voies de circulation à emprunter par les salariés de l'entreprise intervenante définies. Les deux entreprises sont tenues de mettre en œuvre des mesures de prévention pour leurs salariés respectifs de manière coordonnée. Elles doivent effectuer des inspections périodiques des lieux et moyens d'intervention afin de vérifier que les mesures de prévention décidées sont bien appliquées.

#### Plan de prévention

Une analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités est effectuée par les deux entreprises. Un plan de prévention est alors établi entre les deux parties ; il va formaliser les risques identifiés et les mesures de prévention en découlant.

- **Plan de prévention écrit** : Un plan de prévention est établi par écrit lorsque la durée des travaux est au moins égale à 400 heures ou lorsqu'en dessous de 400 heures des travaux sont inclus dans la liste des travaux dangereux (liste établie respectivement par les ministères du travail, arrêté du 19 mars 1993, et de l'agriculture, arrêté du 10 mai 1994).
- **Plan de prévention non écrit** : Dans les autres cas le plan de prévention n'est que verbal.

### III - Obligations du chef de l'entreprise utilisatrice

Le chef de l'entreprise utilisatrice assure la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend et de celles que prennent l'ensemble des chefs des entreprises intervenant dans son établissement. Cette coordination a pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises sur un même lieu de travail.

Le chef de l'entreprise utilisatrice a obligation d'alerter le chef de l'entreprise extérieure lorsqu'un de ses salariés n'a pas respecté les mesures de prévention et se trouve en danger.

- Il informe l'inspection du travail de l'ouverture du chantier,
- Il informe les salariés de tous les risques et des mesures de prévention à respecter,
- Il informe aussi les instances représentatives de son entreprise.

### IV - Obligations du chef de l'entreprise extérieure

Le chef de l'entreprise extérieure informe ses salariés des mesures de prévention mises en œuvre et qu'ils doivent respecter et s'assure qu'elles sont effectivement respectées.

## **Doc. 2** Réglementation du port de charges (extrait)

<http://www.atousante.com/risques-professionnels/>

Les articles R. 4541-1 à R. 4541-9 du code du travail, la norme AFNOR X35-109 et le décret n° 92-958 du 3 septembre 1992 définissent la limite acceptable de port de charge en fonction de l'âge, du sexe du salarié, de la distance à parcourir et des caractéristiques de la tâche.

### **Limites acceptables du port de charge en fonction de l'âge et du sexe**

<b>Pour les garçons</b>	De 14 ou 15 ans : 15 kg. De 16 ou 17 ans : 20 kg
<b>Pour les filles</b>	De 14 ou 15 ans : 8 kg. De 16 ou 17 ans : 10 kg
<b>Pour les femmes</b>	La limite à ne pas dépasser est 25 kg au maximum,
<b>Pour les hommes</b>	La limite à ne pas dépasser est de 55 kg au maximum. Les hommes ne peuvent porter des charges supérieures à 55 kg, que s'ils sont reconnus aptes à le faire, par le médecin du travail. En aucun cas un travailleur ne peut porter un poids supérieur à 105 kg (R. 231-72 du code du travail)
<b>Pour un travailleur qui monte à une échelle</b>	Un travailleur qui monte à une échelle ne peut porter plus de 30 kg conformément à l'arrêté du 21 septembre 1982.

### **Limites d'effort en cas d'utilisation de moyens de manutention à traction manuelle**

La recommandation R. 367 de la CNAM indique les limites d'effort à ne pas dépasser en cas d'utilisation de transpalettes manuels, dans le transport et les commerces de l'alimentation. Elle sert également de référence pour d'autres secteurs d'activité professionnelle.

Conformément à la recommandation R. 367 de la CNAM :

#### **Ne pas dépasser en translation horizontale un effort de :**

- 25 kg pour un homme.
- 15 kg pour une femme.

#### **Ainsi la charge ne doit pas dépasser sur un sol parfaitement horizontal**

- 600 kg pour un homme seul,
- 360 kg pour une femme seule.

Pour ces valeurs, il est prudent de faire aider l'opérateur par un tiers au démarrage.

Pour une utilisation correspondant à la fois à des distances supérieures à 30 mètres et à des durées supérieures à 3 heures par jour, utiliser des moyens de manutention à translation électrique.

<b>Mission 4 – Réaliser un diagnostic concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail</b>		 Charvin SA
Durée : 1 h 10'		Source

## Contexte professionnel

Charvin SA est une entreprise de maçonnerie et de travaux publics créée par **M. Charvin**. Elle emploie 20 personnes. Elle travaille pour les particuliers, les entreprises et les collectivités publiques :

- **Maçonnerie** : bâtiments, murs, maisons, petit immeubles, garages, aménagements de places....
- **Terrassement et travaux publics** : terrassements, routes, adductions d'eau, raccordements égout, etc.

M. Charvin a lu dans le journal local un compte-rendu d'accident qui l'a inquiété (**document 1**).

À la suite de cet évènement qui concerne une entreprise locale, M. Charvin a fait le point avec les chefs de chantier et les conducteurs d'engins sur les protections qu'ils mettent en œuvre lors de leurs déplacements sur les chantiers.

Il en est ressorti qu'aucun engin n'est équipé de système de sécurité particulier pour signaler les déplacements sur les chantiers et prévenir les personnes environnantes des risques éventuels. Chaque chauffeur d'engin a déclaré faire confiance aux autres salariés dans leur aptitude à se méfier lors des déplacements d'engins sur le chantier.

A la suite de ces discussions, M. Charvin s'est dit que l'accident décrit dans le journal aurait très bien pu arriver dans son entreprise.

## Travail à faire

M. Charvin s'interroge sur les mesures de sécurité à mettre en œuvres pour éviter ce type d'accident sur les chantiers. Rédigez un rapport sur la situation et proposez-lui des solutions à l'aide des informations transmises dans les documents 2 à 5).

### Doc. 1 La jambe happée par une pelle mécanique

Source : <http://www.ledauphine.com/>

Un dramatique accident s'est produit cet après-midi vers 16 heures sur un chantier de réhabilitation d'une maison, route du Port de Séchex à Anthy-sur-Léman. Alors qu'il surveillait les travaux, un chef de chantier âgé de 55 ans s'est fait renverser par une pelle mécanique qui reculait. La chenillette de l'engin a happé la jambe de la victime.

C'est un ouvrier qui a alerté le conducteur de la pelle mécanique. La jambe broyée, le chef de chantier a été secouru par les sapeurs-pompiers, mais devant la gravité de ses blessures, l'homme a été transporté par hélicoptère à l'hôpital cantonal de Genève. Les policiers de la circonscription du Léman ont ouvert une enquête pour déterminer avec précision les circonstances de cet accident.

### Doc. 2 Les obligations de l'employeur

Au cœur des acteurs professionnels en matière de SST, l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) a établi une liste de risques professionnels.

Liste non exhaustive des principaux risques rencontrés dans le secteur du BTP	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activité physique               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Troubles musculosquelettiques (TMS)</li> <li>– Travail sur écran</li> <li>– Lombalgies</li> </ul> </li> <li>• Addictions</li> <li>• Biologiques</li> <li>• Bruit</li> <li>• Cancers professionnels</li> <li>• Champs électromagnétiques</li> <li>• Chimiques (amiante, ciment, solvants)</li> <li>• Chutes de hauteur</li> <li>• Déplacements</li> <li>• Risques électriques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environnements spécifiques de travail (chaleur, froid, altitude)</li> <li>• Incendie et explosion</li> <li>• Risques mécaniques</li> <li>• Organisation du travail               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Travail de nuit, horaires décalés</li> <li>– Agression et violence externe</li> <li>– Épuisement professionnel</li> <li>– Harcèlement</li> <li>– Stress,</li> <li>– Suicides</li> </ul> </li> <li>• Vibrations</li> </ul>

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

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- des actions d'information et de formation ;
- 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.

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des 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 et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ;
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.

### **Doc. 3 Colas écrase les dangers (extrait)**

Source : <http://www.travail-et-securite.fr/>

**Le groupe Colas, acteur important dans le domaine de la construction et des travaux publics, a mené une action de grande ampleur auprès de ses salariés et sous-traitants pour mieux prévenir ce que son directeur de la sécurité nomme prosaïquement les « risques d'écrasements ».**

« Il faut oser le dire : les risques de collisions engins-piétons, ce sont autant de possibilités d'occurrences d'écrasements mortels de salariés. » Un constat en forme d'avertissement que lance Hugues Decoudun, directeur PSET (prévention, santé et environnement du travail) chez Colas. « En 2006-2007, nous avons eu à déplorer une série d'accidents de travail mortels par écrasement, tous liés à des collisions entre un engin et un piéton, poursuit-il. Il était urgent de réagir : nous avons constitué un groupe de travail interne, avec nos responsables matériels et nos responsables d'exploitation. »

Le groupe a également sollicité des personnes d'organismes extérieurs – notamment la Cnamts, l'INRS et quelques constructeurs comme Caterpillar – pour faire avancer la réflexion. L'une des filiales de Colas avait alors mis au point un système de « paniers » qui, montés sur l'avant des engins, permettaient de « limiter la casse » en cas de collision. Mais ce système présentait plusieurs inconvénients, selon le directeur PSET : « Il est loin d'être adaptable à l'ensemble des engins et procure un faux sentiment de sécurité pour les conducteurs comme pour les piétons. D'où un déficit de questionnement sur l'organisation des chantiers, qui est au centre de nos préoccupations, tant pour la sécurité que pour les autres aspects : gestion, qualité, etc. »

D'autres dispositifs de sécurité ont été testés, avec des succès divers. Ils ont débouché sur un constat assez général : les équipements ne doivent pas affaiblir la prévention, mais l'enrichir. Or, sur de nombreux chantiers, la vigilance était à la baisse dès que les salariés savaient qu'un dispositif de détection était installé sur les engins. Les conclusions du groupe de travail allaient dans le même sens : il n'existe pas de système ou de dispositif à la fois universel et unique pour diminuer les risques d'écrasements.

« Les composantes organisationnelles et humaines apparaissaient, clairement et trop souvent, comme négligées au profit de recherches de solutions techniques (bips, caméras de recul...), insiste Hugues Decoudun. Or, nous devons évidemment travailler sur les deux aspects en complémentarité, en privilégiant l'attention aux personnels, par le biais de la sensibilisation, de l'information et de la formation. »

Pour cette raison, une campagne d'information a été organisée en mars 2012, pendant une semaine, sur l'ensemble des filiales du groupe : un clip vidéo a été projeté à tous les personnels intervenant sur les chantiers, même occasionnellement. Objectif : marquer durablement les esprits et faire en sorte que tous, sans exception (piétons et conducteurs, compagnons et encadrement ou personnels extérieurs), se sentent responsables et deviennent réellement attentifs.

La réflexion sur le risque a été systématisée. Sur le terrain, pour l'ensemble des chantiers, sont prévus : une séparation des flux ; un phasage des opérations, afin d'éviter trop de coactivités ; une signalisation claire ; une formation-information de tous, en particulier des conducteurs d'engins...

#### **Tous équipés**

Colas fait partie des entreprises intervenant sur le chantier du parc des Buttes-Chaumont, à Paris dans le XIXe arrondissement. [...] Plusieurs types de risques ont été identifiés sur le chantier et font l'objet de points réguliers, notamment lors des quarts d'heure sécurité de début de semaine (starters).

[...] Selon les postes, certains sont obligatoires, avant l'accès au chantier. « Lors des starters, nous revenons sur les risques particuliers qui ont fait l'objet d'accidents, sur l'ensemble des chantiers du groupe, sur le PPSPS 1... », continue le chef de secteur.

Outre l'accueil de sécurité pour les nouveaux arrivants, l'entreprise a procédé au repérage des réseaux existants, au contrôle des engins (en particulier de levage), au rappel des consignes. Tous les engins sont équipés de bips de recul, et les plus importants (camions...) disposent également de caméras pour visualiser la face arrière.

Les accès au chantier sont strictement réglementés : « Aucun de nos véhicules, ou de ceux de nos sous-traitants, ne peut pénétrer dans le parc sans l'autorisation du chef de chantier, explique Yannick Roussel. Ensuite, l'un de nos salariés, préalablement formé en tant que responsable trafic, accompagne le véhicule jusqu'à sa destination sur le chantier. Il s'assurera de son départ dans les mêmes conditions »

1. PPSPS : Plan particulier de sécurité et de protection de la santé.

## Doc. 4 CACES : Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité

<http://jesuisprojetmeforme.com/caces-certificat-daptitude-a-la-conduite-en-securite>

La conduite d'engins de chantier et d'appareils de levage nécessite une formation initiale permettant de contrôler ses connaissances : le CACES. Tout conducteur doit par ailleurs posséder une autorisation de conduite délivrée par l'employeur.

Les **engins mobiles automoteurs de chantier** et les **équipements de levage** tels que grues à tour, grues auxiliaires, grues mobiles, plates-formes élévatrices mobiles de personnel (PEMP) et chariots élévateurs, sont à l'origine de nombreux **accidents du travail**, que le simple respect de **règles élémentaires de sécurité** et une **formation initiale à la conduite** permettent de réduire.



### Que dit la réglementation

Un décret de 1998 prévoit, pour ce type d'engins, une **formation initiale obligatoire** des conducteurs (quel que soit le secteur d'activité), et l'**obligation**, pour le **chef d'entreprise**, de délivrer une **autorisation de conduite** après :

- un examen d'aptitude médicale réalisé par le médecin du travail ;
- un contrôle de connaissances et du savoir-faire du conducteur pour la conduite en sécurité ;
- une connaissance des lieux et des instructions à respecter sur le(s) site(s) d'utilisation.

**Pour chaque type d'engin**, la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS) a établi des **recommandations d'utilisation** qui définissent les **conditions d'obtention du Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité (CACES)**. Celui-ci permet au chef d'entreprise de s'assurer que son **salarié possède les connaissances et le savoir-faire exigés** pour la délivrance de l'autorisation de conduite.

### La formation : le CACES.

- Le CACES n'est ni un diplôme, ni un titre de qualification professionnelle. Il ne valide que les **connaissances et le savoir-faire** du candidat pour la conduite en sécurité d'une catégorie spécifiée d'engins.
- Les **recommandations CACES** donnent les **objectifs à atteindre** pour l'obtention du certificat, à l'aide de **référentiels de connaissances** et des **fiches d'évaluation**. La formation elle-même (contenu et durée) est **adaptée au candidat**.
- Le CACES consiste en un **test d'évaluation** (théorique et pratique), réalisé à partir du référentiel de connaissances. Il existe un **CACES par type et catégorie d'engins**. Les candidats se présentant au CACES doivent au préalable s'être assurés de leur aptitude médicale en passant une **visite médicale** auprès du **médecin du travail**.
- Seuls les **organismes testeurs certifiés** par un organisme certificateur de qualification sont habilités à délivrer un CACES.

## Doc. 5 Les dispositifs Haladjian

Source : <http://www.haladjian.fr/TPC/expertise/>

Pour une sécurité performante lors des manœuvres des véhicules et pour diminuer le risque de heurts, Haladjian a développé des systèmes adaptés aux besoins. Les packs permettent d'améliorer la visibilité du conducteur et sa perception des machines et opérateurs circulant à proximité.

<b>Pack système 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Radar de recul + alarme de recul.</b></li> </ul> Le conducteur est alerté par le boîtier d'affichage cabine qui retentit lors de l'approche d'un danger. Les opérateurs sont alertés par l'alarme de recul à ajustement automatique (jusqu'à 112dB).
<b>Pack système 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Radar de recul + alarme de recul + caméra de recul.</b></li> </ul> En plus du pack système 1, l'ajout d'un système vidéo de recul LCD couleur 5" et d'une caméra permet au conducteur de visualiser les opérateurs, les zones dangereuses autour de l'engin et de réduire les angles morts.
<b>Pack système 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Radar de recul + alarme de recul + caméra de recul + feu à éclats.</b></li> </ul> Avec le pack système 3, on accède au niveau optimal de sécurité. Grâce à l'ajout d'un feu arrière (feu à éclats ou gyrophare) qui se déclenche lors de la marche arrière, ce pack est particulièrement recommandé pour les chantiers de nuit.

## Ressources

### 1. Définir la notion d'accident et de maladie professionnelle

#### 1.1. La responsabilité de l'employeur

L'employeur est responsable des risques et des dommages qu'il fait supporter à son personnel dans le cadre de son temps de travail et de l'exercice de son métier.

Cette responsabilité est engagée à l'occasion des accidents du travail, des accidents de trajet pour se rendre au travail et pour des atteintes à la santé du salarié subis dans le cadre de l'activité professionnelle qui entraîne une maladie professionnelle.

#### 1.2. Typologie des situations

<b>Accident du travail</b>	C'est un <b>accident</b> qui cause au salarié un <b>dommage corporel ou psychologique</b> et qui survient <b>dans le cadre du travail</b> . Pour que l'accident soit reconnu, deux conditions doivent être réunies : l'accident doit survenir pendant le temps de travail et il doit être daté de manière certaine. Il est présumé professionnelle dès lors qu'il se produit dans les locaux de l'entreprise. La qualification d'accident du travail est écartée si le fait est la conséquence de faits non professionnels (un suicide sur le lieu de travail pour des raisons personnelles).
<b>Accident de trajet</b>	C'est un accident qui se produit entre la résidence principale ou une maison secondaire habituelle du salarié et son lieu de travail ou entre le lieu de travail et le lieu de restauration associé à la pause repas. Le trajet doit être effectué dans une plage horaire en lien avec les heures de travail. Le trajet doit être direct, mais certains détours sont acceptés (pour faire des courses, du covoiturage, accompagner des enfants à l'école ou à leur lieu de garde).
<b>Maladie professionnelle</b>	Une maladie est considérée comme professionnelle lorsqu'elle est contractée du fait du travail (une exposition durable à un bruit, à un produit chimique...). Pour être reconnue elle doit être validée par la sécurité sociale. Il existe un tableau des maladie professionnelles qui indique les conditions pour pouvoir s'en prévaloir (type de danger, durée d'exposition...). En dehors de ce tableau il faut prouver le lien de causalité entre le risque et la maladie.

#### 1.3. Conséquences

La conséquence principale pour le salarié est le maintien de son salaire et la prise en charge à 100 % par la CPAM, de tous les frais médicaux, induits par l'accident ou la maladie professionnelle.

Déclarations administratives	
Obligations pour l'employeur	Obligations pour le salarié
	<b>Le salarié doit informer son employeur</b> dans les 24 heures de l'accident en précisant le lieu de l'accident, les circonstances et les noms des témoins éventuels.
Il doit remplir la <b>feuille d'accident du travail</b> (déclaration Cerfa 11383*02) et l'envoyer ou la remettre à la victime.	
Il doit <b>déclarer l'accident du travail à la CPAM</b> dont relève la victime dans les 48 h qui suivent le jour où il a eu connaissance de l'accident (déclaration Cerfa 14443*02). L'employeur peut émettre des réserves motivées sur le caractère professionnel de l'accident	Le salarié doit <b>consulter rapidement un médecin</b> pour obtenir un certificat médical qui constate les lésions et obtenir éventuellement un <b>arrêt de travail</b> .
En cas d'arrêt de travail, il doit <b>adresser à la CPAM une attestation de salaire</b> (déclaration Cerfa 11137*03) qui récapitule les salaires perçus par le salarié pour le calcul des indemnités journalières.	En cas d'arrêt de travail, il <b>transmet les 2 premiers volets de l'arrêt de travail à sa caisse d'assurance maladie</b> et adresse le volet 4 à son employeur. Il conserve le volet 3.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La CPAM dispose de 30 jours pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie. Sans réponse dans ce délai l'accident ou la maladie est reconnu comme professionnel.</b></li> <li>• <b>L'absence de déclaration ou une déclaration hors délai est passible d'une amende de 750 € à 3 750 € selon le statut de l'employeur.</b></li> </ul>	
Indemnisation du salarié	
La victime est indemnisée à 100 % et sans délai de carence pendant la durée de suspension de son contrat de travail : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Par la Sécurité sociale</b> qui verse des indemnités journalières égales à 60 % du salaire, pendant les 28 premiers jours de l'arrêt de travail et 80 % au-delà.</li> <li>- <b>Par l'employeur</b> qui complète les indemnités journalières de la SS si le salarié a plus d'un 1 an d'ancienneté</li> </ul>	
En cas d'incapacité permanente, le salarié peut bénéficier d'une indemnisation prenant la forme d'un capital ou d'une rente.	

<b>Licenciement</b>		
Pendant la période de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie et ce, sous peine de nullité, sauf en cas de faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat.		
<b>Taux de cotisation patronale accident du travail</b>		
Le taux de cotisation patronal accidents du travail est obtenu à partir du risque engendré par l'activité de l'établissement, de l'effectif de l'entreprise et de la survenance d'accidents du travail.		
<b>Modalités de calcul du taux de cotisation AT (accident du travail)</b>		
<b>de 0 à 10 salariés</b>	<b>de 10 à 20 salariés</b>	<b>20 salariés et plus</b>
Le taux est fixé à partir d'un barème national. Les accidents du travail survenus n'ont pas d'incidence sur le taux.	le taux est fixé à partir d'un barème national, mais une majoration de 10 % est possible si un accident du travail a entraîné un arrêt de travail dans les années qui précèdent.	le taux prend en compte le nombre et la gravité des accidents survenus dans l'entreprise.

## 2. Identifier les acteurs de la santé et de la sécurité au travail

### 2.1. Les acteurs internes à l'entreprise

<b>L'employeur</b>	<p>Il est responsable de la santé physique et mentale de ses salariés sur leur lieu de travail et dans l'exercice de leur métier.</p> <p>Il doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mettre en place, animer la politique de prévention des risques professionnels ;</li> <li>- organiser l'information et la formation des salariés à la prévention des risques professionnels ;</li> <li>- assurer le bon fonctionnement des organismes en charge de la sécurité au travail et notamment du comité social et économique (CSE).</li> </ul> <p>L'article L4121-2 du code du travail donne une liste exhaustive de ses missions :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Éviter les risques ;</li> <li>2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;</li> <li>3. Combattre les risques à la source ;</li> <li>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 ;</li> <li>5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;</li> <li>6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;</li> <li>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 et au harcèlement sexuel ainsi que ceux liés aux agissements sexistes ;</li> <li>8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;</li> <li>9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.</li> </ol> <p><b><i>Il a une obligation de résultat en matière de santé et sécurité au travail. Sa responsabilité civile et pénale peut être engagée.</i></b></p>
<b>Les salariés</b>	<p>Le salarié est le premier concerné par la mise en œuvre de la politique de santé et de sécurité. Cette situation a plusieurs implications.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chaque salarié doit respecter les normes de sécurité et de prévention des risques vis-à-vis de lui-même et vis à vis des autres salariés ;</li> <li>- Le non-respect des règles d'hygiène et de sécurité peut justifier des sanctions de l'employeur, voire un licenciement en cas de faute grave ou lourde.</li> </ul> <p>L'article L4131-3 du code du travail introduit un droit d'alerte et de retrait pour le salarié. Ce dernier doit signaler toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il peut se retirer d'une telle situation en ayant au préalable déclenché la procédure d'alerte de l'employeur. Tant que le danger persiste, l'employeur ne peut demander au travailleur de reprendre son activité.</p>
<b>Le comité social et économique</b>	<p>Il a plusieurs missions en matière de santé et de sécurité au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il contribue à promouvoir la santé la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise ;</li> <li>- il réalise des enquêtes en matière d'accidents de travail ou de maladie professionnelle ;</li> <li>- il peut saisir l'inspection du travail en cas de besoin.</li> </ul> <p>Il est consulté :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sur les conditions d'emploi, de travail et la formation professionnelle ;</li> <li>- sur l'introduction de nouvelles technologies, les modifications des conditions de travail, de santé et de sécurité ;</li> <li>- sur les actions destinées à faciliter l'insertion ou la réinsertion des victimes d'accidents du travail, des invalides, des personnes atteintes de maladies chroniques, des travailleurs handicapés</li> </ul> <p>Ces membres doivent être informés des visites de l'inspecteur du travail et peuvent le rencontrer. Il doit réaliser régulièrement des contrôles et des enquêtes en sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, les accidents du travail et les maladies professionnelles.</p>

## 2.2. Les principaux acteurs externes

Organismes	Missions
<p style="text-align: center;"><b>Les services de santé au travail</b> - <b>La médecine du travail</b></p>	<p>Les services de santé sont organisés en services interentreprises pour les PME-PMI. Ils conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures destinées à prévenir ou à réduire toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.</p> <p>Les services de santé mettent en œuvre les actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>conduite d'actions de santé au travail</b>, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;</li> <li>- <b>conseil aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants</b> sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel et moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;</li> <li>- <b>surveillance de l'état de santé des travailleurs</b> en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge ;</li> <li>- <b>participation au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles</b> et à la veille sanitaire.</li> </ul> <p>La surveillance de l'état de santé des travailleurs est réalisée par un médecin du travail qui intervient</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>à l'embauche</b> : tout salarié embauché doit réaliser visite médicale dans les 3 mois qui suivent sa date d'embauche. Elle est destinée à contrôler l'adaptation du salarié à son poste de travail, à l'informer et le prévenir sur la prévention des risques.</li> <li>- <b>Pour les postes exposés</b> : un suivi individuel peut être mise en place pour les salariés occupant des emplois à risques.</li> <li>- <b>Après un arrêt de travail</b> supérieur à 30 jours consécutif à un accident de travail, le salarié doit passer une visite médicale de reprise devant le médecin du travail afin de contrôler l'aptitude du salarié à reprendre son emploi.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>L'inspecteur du travail</b></p>	<p>L'inspecteur du travail est chargée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de contrôler et de suivre si les dispositions des Conventions Collectives ou du Code du travail sont correctement appliquées dans les entreprises ;</li> <li>- d'informer et de conseiller les employeurs, les employés et les représentants du personnel sur leurs obligations et leurs droits.</li> </ul> <p>Si les entreprises ne respectent pas la loi, il peut mener une enquête, recourir à des organismes agréés pour contrôler l'état des matériels et des locaux, et entrer et visiter librement l'entreprise sans prévenir.</p> <p>En cas infractions constatées ou de dangers graves et imminents, il peut ordonner la mise en œuvre d'action de protection, il peut prononcer une décision d'arrêt temporaire d'une activité et il peut proposer des sanctions contre l'entreprise.</p>

## 3. Concevoir le DUERP

Le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels** recense l'ensemble des risques liés à un poste de travail. Il est **obligatoire** dans toutes les entreprises, les administrations et les associations **dès qu'elles emploient une personne**. Sa rédaction s'inscrit dans une démarche de prévention continue et il doit être mis à jour régulièrement (après chaque accident, après chaque modification du process de production ou de l'organisation du travail).

L'obligation pour l'employeur en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses salariés et une obligation de résultat. La rédaction du DUERP est une obligation essentiel la démarche de prévention des risques et tout manquement lié au DUERP peut être sanctionné par des amendes. Le document peut être consulté à la demande par les délégués du personnel et par l'inspection du travail et son absence en cas d'accident du travail ou de maladie grave peut constituer une faute inexcusable pour l'employeur et justifier des sanctions pénales.

### 3.1. Le poste de travail

Les **risques** sont indissociables du **poste** occupé par les salariés et des **tâches** qu'ils réalisent. La fiche de poste récapitule pour chaque catégorie d'emploi, les caractéristiques des tâches qu'ils accomplissent et éventuellement les risques liés à ces tâches.

### 3.2. Familles de risques

Principales familles de risques (INRS)	
1. Risques de trébuchement, chute, heurt ou autres perturbations du mouvement	10. Risques liés aux effondrements et aux chutes d'objets
2. Risques de chutes de hauteur	11. Risques et nuisances liées au bruit
3. Risques liés aux circulations internes de véhicules	12. Risques liés aux ambiances thermiques
4. Risques routiers en mission	13. Risques d'incendie et d'explosion
5. Risques liés à la charge physique de travail	14. Risques liés à l'électricité
6. Risques liés à la manutention mécanique	15. Risques liés aux ambiances lumineuses
7. Risques liés aux produits aux émissions et aux déchets	16. Risques liés aux rayonnements
8. Risques liés aux agents biologiques	17. Risques psychosociaux
9. Risques liés aux équipements de travail	

### 3.3. Évaluer les risques

L'évaluation d'un risque dépend de la probabilité de survenue d'un dommage et de sa gravité. Il en résulte que chaque situation dangereuse doit être évaluée en fonction de sa **gravité** (échelle de gravité) et de sa **probabilité de survenue** (échelle d'exposition).

Échelle de gravité		Echelle de probabilité aux risques	
Indice	Gravité des dommages potentiels	Indice	Fréquence d'exposition
1	<b>Faible</b> : blessure légère, accident du travail sans arrêt de travail	1	<b>Occasionnelle</b> : une à plusieurs fois par an
10	<b>Moyen</b> : accident du travail ou maladie professionnelle avec arrêt de travail	2	<b>Intermittente</b> : une à plusieurs fois par mois
100	<b>Grave</b> : accident du travail ou maladie professionnelle avec incapacité permanente	3	<b>Fréquente</b> : une à plusieurs fois par semaine
1000	<b>Très grave</b> : décès	4	<b>Permanente</b> : une à plusieurs fois par jours

### 3.4. Hiérarchiser les risques à traiter (indice de criticité)

Cette phase consiste à hiérarchiser les risques, ceux dont la probabilité de survenue et dont les conséquences sont les plus importantes afin d'identifier les risques à traiter en priorité.

À partir des 2 grilles précédentes, il est possible de calculer la criticité de chaque risque. Elle est obtenue en **multipliant l'indice de probabilité par l'indice de gravité**.

Exemple	Probabilité	Gravité	Criticité	Remarque
Risque 1	3	1000	<b>3000</b>	La criticité du risque 1 est supérieure à celle du risque 2. Le risque 1 doit être traité en priorité.
Risque 2	4	10	<b>40</b>	

La **matrice de criticité** aide à hiérarchiser l'importance relative des risques.

		Gravité			
		1	10	100	1000
Fréquence	4	<b>À traiter</b>	<b>Important</b>	<b>Inacceptable</b>	<b>Inacceptable</b>
	3	<b>À traiter</b>	<b>Important</b>	<b>Inacceptable</b>	<b>Inacceptable</b>
	2	<b>Négligeable</b>	<b>À traiter</b>	<b>Important</b>	<b>Important</b>
	1	<b>Négligeable</b>	<b>Négligeable</b>	<b>À traiter</b>	<b>À traiter</b>

La combinaison de ces deux échelles pour chaque risque permet d'évaluer le risque global de chaque tâche et d'identifier l'action à mener en priorité.

Grille d'analyse des risques					
Tâches	Fréquences	Danger / Risques	Indice gravité	Indice exposition	Risque global
Réception des marchandises et rangement des colis dans le dépôt	Plusieurs fois par jours	Chute colis => Écrasement,	1000	4	4000
		Chute du salarié => Blessures diverses	10	4	40
		Posture incorrecte => Lumbalgie	100	4	400
		Accident transpalette => Renversement	100	4	400

### 3.5. Méthode d'observation et d'analyse des postes de travail

La création du DUERP consiste à **collecter les informations sur les risques rencontrés** auprès de chaque unité de travail\*, puis à en faire une synthèse dans des tableaux récapitulatifs. Ils hiérarchisent ces risques pour mieux identifier les mesures préventives à prendre pour réduire les risques supportés par le personnel.

\* *L'unité de travail, ce n'est pas forcément un poste de travail, une fonction, une activité, un processus mais une situation de travail dans laquelle un ou des salariés, est (sont) exposé(s) à un même danger (source : INRS).*

Démarche de l'Évaluation des Risques Professionnels (EvRP)	
<b>Étape 1 Préparer la collecte d'information</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Créer un groupe de travail et informer le personnel pour le sensibiliser à la gestion des risques et le préparer aux interviews destinées à collecter les informations sur les risques rencontrés dans le travail quotidien.</li> <li>- Lister les services à traiter, les postes (unité de travail) à étudier et l'ordre dans lequel seront étudiés les services. <i>(Une unité de travail correspond à un ensemble d'emplois soumis aux mêmes risques : les maçons d'une entreprise de BTP, les monteurs d'une chaîne de production, etc.)</i></li> <li>- Rédiger les questionnaires ou les trames des entretiens qui seront utilisées pour collecter les informations.</li> </ul>

#### Document support de l'étape 1

Grille d'analyse d'une unité de travail (vierge)			
Unité de travail :			
Tâches	Dangers / Risques *	Nature	Préventions existantes

\* Il est possible de distinguer les dangers et les risques dans 2 colonnes différentes.

<b>Étape 2 Collecter les informations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interroger chaque salarié sur ses tâches et les risques rencontrés.</li> <li>- Identifier les situations dangereuses et leurs circonstances.</li> <li>- Compléter la grille d'analyse.</li> </ul>
---	--

#### Document support de l'étape 2

Grille d'analyse d'une unité de travail (complétée)			
Unité de travail : <b>Techniciens d'entrepôt - manutentionnaire</b>			
Tâches	Dangers - Risques	Nature	Prévention existante
Charger, décharger et ranger les colis	Le poids des colis et la hauteur des rangements => des douleurs musculaire, postures incorrectes, des lombalgies, fracture de fatigue	Mécanique Physique	EPI + Affiche de sensibilisation au rangement et au port des EPI
	Chute de personne ou de colis dus à des sols encombrés ou glissants, à l'inattention, à la fatigue, à la chute de colis => Coupure, blessures, écrasement	Mécanique Physique	EPI Affiche de sensibilisation dans l'entrepôt
	Déplacement transpalette => Être renversé, renversé le transpalette	Mécanique Physique	Zone de manœuvre délimité au sol

<b>Étape 3 Analyser les résultats</b>	<p>Analyser les situations dangereuses et <b>expliquer ces situations</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Évaluer le niveau de risque de chaque tâche, le nombre de salariés concernés, la fréquence et la gravité.</li> <li>- Utiliser les échelles indiquées dans le paragraphe 8, page suivante.</li> </ul>
---	---

#### Document support de l'étape 3

Grille d'évaluation des risques						
Unité de travail : <b>Techniciens d'entrepôt - manutentionnaire</b>						
Tâches	N°	Dangers / Risques	Fréquences	Indice gravité	Indice exposition	Risque global
Charger, décharger et ranger les colis	1	Postures incorrectes => Atteinte musculaire, Lombalgie	Plusieurs fois par jours	100	4	400
	2	Colis coupant => Coupure		1	4	4
	3	Chute de colis => Ecrasement		1000	4	4000
	4	Accident transpalette => Renversement		1000	4	4000
	5	Chute du salarié => Blessures		100	4	400

<b>Étape 4 Proposer des améliorations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Classer les situations dangereuses <b>des plus critiques aux moins critiques</b>.</li> <li>• Rechercher des solutions : <b>Organisationnelles, matérielles, formations, produits...</b></li> <li>• Choisir les solutions à mettre en œuvre <b>en fonction de leur efficacité</b>, et des <b>contraintes</b></li> </ul>
---	---

#### Document support de l'étape 4

Tableau de classement des risques et programmes d'action de prévention					
N°	Dangers / Risques	Indice	Mesure de prévention		Date réalisation
			Existantes	À prendre	
3	Chute de colis => Ecrasement	4000	Casques	Renforcer les attaches	
4	Accident transpalette => Renversement	4000	Zones déplacement marquées au sol	Repeindre les zones au sol Poser barrières de sécurité sur quai déchargement	
1	Postures incorrectes => Atteinte musculaire, Lombalgie	400	Formation	Mettre des affiches de méthode	
5	Chute salarié => Blessures	400	Affiche de sécurité	Affiches de sécurité	
2	Colis coupant => Coupure	4	Gants	Donner gants plus résistants	

<b>Étape 5 Mise en forme du DUERP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aucun modèle n'est imposé par la loi. (Les CCI et syndicats professionnels proposent des fiches destinées à aider les entreprises).</li> <li>- Il est le plus souvent composé de tous les tableaux qui analysent les risques attachés à chaque unité de travail.</li> <li>- Toutes les fiches et les propositions d'améliorations sont regroupées dans un classeur</li> </ul>
<b>Étape 6 Mise en œuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en œuvre <b>les mesures envisagées</b></li> <li>- Évaluer à nouveau par un <b>retour d'expérience</b></li> </ul>

## 4. Rédiger le règlement intérieur

Le règlement intérieur est rédigé par l'employeur. Il fixe les obligations qui doivent être respectées par les salariés et par l'employeur, notamment en matière d'hygiène de sécurité. Il est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés et il est facultatif pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La procédure suivante doit être respectée lors de son élaboration :



Les mêmes formalités doivent être accomplies en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur. Le règlement entre en vigueur à la date prévue dans le règlement et un mois après la réalisation des formalités de publicité et de dépôt.

Contenu du règlement intérieur
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les règles applicables en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ;</li> <li>- Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, au rétablissement de conditions de sécurité, lorsqu'elles sont compromises ;</li> <li>- Les règles relatives à la discipline, la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ;</li> <li>- Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés et aux harcèlements moral et sexuel.</li> </ul>
Dispositions interdites dans le règlement intérieur
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toute règle contraire aux lois, règlements, conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;</li> <li>- Toute règle qui porte atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives non justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché ;</li> <li>- Les règles susceptibles de discriminer les salariés dans leur emploi ou leur travail.</li> </ul>

## **5. Informer et former le personnel à la sécurité dans l'entreprise**

### **5.1. L'obligation d'informer et de former à la sécurité**

De nombreux accidents du travail résulte d'une méconnaissance par les salariés de risques existants dans l'entreprise, notamment pour les nouveaux embauchés. L'obligation d'information et de formation des salariés constitue un élément fondamental de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

#### **Devoir d'information**

L'employeur doit organiser et dispenser une information à son personnel sur les risques pour la santé et la sécurité, ainsi que les mesures prises pour y remédier d'une manière compréhensible pour chacun. Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, il doit prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé.

L'employeur fixe les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité et donne les instructions aux travailleurs pour assurer leur sécurité et leur santé. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, ces instructions figurent obligatoirement au règlement intérieur.

#### **Contenu de l'information**

L'information donnée par l'employeur aux salariés sur les risques pour leur santé et leur sécurité doit porter sur :

- les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques ;
- les mesures de prévention identifiées dans le document unique d'évaluation des risques ;
- le rôle des services 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 incendie et les instructions à respecter en cas d'incident ;
- l'identité des personnes chargées de mettre en action le matériel d'extinction et de secours ;
- la nécessité d'aviser les pompiers dès le début d'un incendie.

Cette information est dispensée lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire. Le temps qui y est consacré est considéré comme temps de travail et il s'effectue pendant l'horaire normal de travail.

#### **Formation à la sécurité**

Tout employeur est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée (qui tient compte de la formation, de la qualification, de l'expérience professionnelle, de la langue parlée ou lue des salariés) en matière de sécurité au bénéfice de certains travailleurs.

Les formations peuvent être organisées en interne ou assurées par des organismes spécialisés.

#### **Objet de la formation à la sécurité**

Le rôle de ces formations à la sécurité est de renforcer les compétences des salariés et de les instruire sur :

- les précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité et, le cas échéant, celles des autres personnes occupées dans l'établissement ;
- les mesures de prévention à respecter dans l'entreprise ;
- la conduite à tenir en cas d'accident ;
- la signalisation de sécurité, à propos de laquelle les travailleurs sont régulièrement informés de manière appropriée.

À cet effet, les informations, enseignements et instructions nécessaires lui sont donnés, en ce qui concerne les conditions de circulation dans l'entreprise, l'exécution de son travail et les dispositions qu'il doit prendre en cas d'accident ou de sinistre.

### **5.2. Salariés concernés par l'obligation d'information et de formation**

Les formations doivent être adaptées à la taille de l'établissement, à son activité, aux risques identifiés et aux types d'emplois occupés par les salariés.

Elle concerne les salariés :

- nouvellement embauchés ;
- qui changent de poste et de technique ;
- qui reprennent leur travail après un arrêt de travail d'au moins 21 jours ;
- temporaires ou sous contrat à durée déterminée (qui bénéficient d'une formation renforcée et d'un accueil et une information adaptés dès lors qu'ils sont affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers) ;
- d'entreprises extérieures, en particulier lors d'interventions dans des installations classées pour la protection de l'environnement.

## Chapitre 7 : La gestion des risques liés à la santé et à la sécurité du travail

### Bilan de compétences

Compétences	Non acquis	Partiellement acquis	Acquis
J'identifie les obligations de l'employeur en matière de sécurité au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je connais la responsabilité de l'employeur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je sais distinguer un accident du travail d'un accident de trajet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je sais définir une maladie professionnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je connais la procédure à mettre en œuvre lors d'un accident du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je connais les conséquences les accidents du travail la cotisation accident du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'identifie le rôle de l'employeur en matière de sécurité au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'identifie le rôle des salariés en matière de sécurité au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'identifie le rôle du comité social et économique en matière de sécurité au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je connais le rôle des services de santé au travail et de la médecine du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je connais le rôle de l'inspection du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je sais concevoir un DUERP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je sais utiliser une échelle de gravité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je sais utiliser une échelle de probabilité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je sais hiérarchiser des risques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je sais utiliser une matrice de criticité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je sais observer et analyser un poste de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je sais comment rédiger un règlement intérieur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je connais le contenu d'un règlement intérieur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je connais l'obligation information de l'employeur auprès de son personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je connais l'obligation de formation de l'employeur auprès de son personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je connais la liste des salariés concernés à l'obligation d'information	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>