

Evaluation des risques professionnels Document Unique

Les obligations des directions

Le rôle des équipes militantes

Sommaire

▶ Le contexte réglementaire et ses évolutions	p. 2
▶ L'évaluation des Risques Professionnels (EVRP) une obligation pour tout employeur	p. 3
▶ La déclinaison de l'évaluation des risques aux MEF	p. 4
▶ Enjeux et utilisation du Document Unique	p.11
▶ Quelle intervention pour les militants ?	p.13
▶ La responsabilité de l'employeur en l'absence d'évaluation des risques	p.14
▶ Les textes de référence	p.19



L'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés du fait de leur travail et leur transcription dans un document unique sont devenues une obligation pour tout employeur.

*Ce dossier fait le point sur cette obligation, sa mise en œuvre aux Ministères économiques et financiers, et donne quelques éléments de stratégie pour les équipes militantes de **Solidaires Finances**.*

Le contexte réglementaire et ses évolutions

► **La directive européenne du 12 juin 1989** définit les principes fondamentaux de la protection des travailleurs. Elle place l'évaluation des risques professionnels au sommet de la hiérarchie des principes généraux de la prévention dès lors que les risques n'ont pas pu être évités à la source. La principale novation de ce texte communautaire est d'instituer une démarche d'évaluation a priori des risques qui vise à connaître, de façon exhaustive et précise ceux auxquels les travailleurs peuvent être exposés. C'est aussi un préalable à la définition des actions de prévention.

► **La loi du 31/12/1991** transpose les dispositions de la directive européenne.

L'article L 4121-1 à 3 du code du travail traduit le principe de l'évaluation des risques professionnels sous forme de trois exigences :

- obligation pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs,
- mise en œuvre des principes généraux de prévention des risques professionnels,
- obligation de procéder à l'évaluation des risques.

► **Le décret du 5 novembre 2001** impose la transcription et la mise à jour dans un document unique des résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

► **La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002** a rebaptisé les services de médecine du travail en « services de santé au travail » et précisé le caractère à la fois physique et mental de la santé au travail.

► **La circulaire de la direction des relations du travail (DRT) du 18 avril 2002** prise pour l'application du décret du 5 novembre 2001 fournit des éléments de méthode.

► **Le décret du 17 décembre 2008** impose aux employeurs de nouvelles obligations relatives à l'information des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité.

► **La loi du 4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes impose à l'employeur de prendre en compte les inégalités entre les hommes et les femmes lorsqu'il procède à l'évaluation des risques professionnels (article L4121-3).

► **Le décret du 9 octobre 2014** impose à l'employeur de consigner en annexe du document unique les données relatives à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de pénibilité ainsi que la proportion des salariés exposés à ces risques au-delà des seuils fixés.

L'évaluation des risques : une obligation pour tout employeur

L'évaluation des risques est une démarche pour comprendre et traiter l'ensemble des risques professionnels en s'appuyant **sur une approche globale et pluridisciplinaire c'est-à-dire médicale, technique et organisationnelle**. L'exigence réglementaire impose de prévenir l'apparition d'accidents et de maladies professionnelles au lieu de se cantonner à constater et analyser les accidents et dépister des pathologies déjà existantes.

L'objectif recherché est donc :

- ▶ d'accroître le niveau de protection de la santé et de la sécurité des personnels et d'améliorer les conditions de travail,
- ▶ développer la qualité du travail tant du point de vue social qu'économique.

L'employeur doit désormais prendre en compte les inégalités entre les hommes et les femmes dans l'évaluation des risques.

Comment s'élabore le Document Unique ?

Habituellement il est fait une distinction entre les notions de danger et de risque.

Le danger est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail de causer un dommage pour la santé des travailleurs.

Dans la logique " danger " au sens large, l'ensemble des agents des Ministères sont potentiellement concernés du fait de leur présence au sein des sites : dangers et nuisances spécifiques, électricité, combustible (incendie), ambiances sonore- thermique- vibratoire... ; dangers et nuisances de nature biologique (agents viraux et bactériens....) ; dangers et nuisances chimiques (acides, amiante, solvants, colorants....).

Le risque est l'éventualité d'une rencontre entre l'individu et un danger auquel il peut être exposé. Le risque est une notion abstraite, inobservable directement, c'est un événement à venir et donc incertain. Le risque se caractérise par la **probabilité de survenance du dommage**, qui résulte de la fréquence d'exposition au danger et du niveau d'exposition et la gravité de celui-ci.

Si la suppression d'un danger entraîne la suppression du risque, il peut y avoir risque, sans source de danger au sens strict du terme (voir ci-dessous). En outre, une situation peut devenir à risque du fait d'une multi causalité dont aucune des causes prise isolément n'est dangereuse.



Article L4121-3 : « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Lorsque les documents prévus par les dispositions réglementaires prises pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat après avis des organisations professionnelles concernées ».

Danger	Risque	Dommage
électricité	électrocution	brûlure
aucun	Travail en horaire décalé	Trouble du sommeil

Une fois cette distinction faite, l'employeur/chef de service doit identifier les dangers et nuisances pour ensuite, être en capacité d'analyser les conditions d'exposition à ces dangers.

Toutefois aux ministères économiques et financiers, face aux difficultés rencontrées sur le terrain pour différencier correctement le danger, du risque et du dommage, la distinction dans l'application informatique utilisée a été abandonnée pour ne conserver que les situations d'exposition. Mais cela ne doit pas nous empêcher de continuer à avoir ce raisonnement présent à l'esprit.

Identifier, analyser et évaluer les risques

C'est le résultat d'une analyse concrète des conditions d'exposition des salariés à partir :

- ▶ des dangers identifiés et en tenant compte de plusieurs critères : fréquence et niveau d'exposition, gravité....
- ▶ du travail réel : il s'agit des situations concrètes de travail qui se différencient du travail prescrit ; il faut notamment appréhender les contraintes/astreintes liées à la spécificité du travail ou à son organisation.

Différents facteurs sont à considérer pour ce qu'ils peuvent induire en terme de pathologie sur la santé : l'individu, la tâche, le matériel, le milieu.

La circulaire DRT du 18 avril 2002 souligne que « *L'évaluation a priori des risques constitue un des principaux leviers de progrès de la démarche de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise. Elle constitue un moyen essentiel de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, sous la forme de diagnostic en amont des facteurs de risques auxquels ils peuvent être exposés. L'apport des connaissances scientifiques et l'évolution des conditions de travail ont mis en évidence de nouveaux risques professionnels (amiante, risques à effet différé liés aux substances dangereuses, troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux...) qui soulignent la nécessité de renforcer l'analyse préventive des risques.* ».

C'est à partir des **unités de travail** que les risques sont identifiés et notamment des implantations géographiques dans lesquelles seront définies des unités « métier », des unités « hiérarchiques », des unités « produits », des unités « processus » (enquête, scannage, saisie)... Chaque direction du ministère a établi sa liste d'unités de travail.

L'identification des risques est basée sur l'observation des tâches réelles effectuées par les agents dans chaque unité de travail, et établie **en concertation avec eux**, en tenant compte chaque année de l'évolution de la réglementation et des conditions de travail.

L'approche pluridisciplinaire pour évaluer les risques

La circulaire de la DRT du 18 avril 2002 souligne l'intérêt d'une approche pluridisciplinaire : dans la mesure où ces actions de prévention doivent être planifiées « *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* » (art. L 4121-2 du code du travail) la démarche de prévention se fonde sur des connaissances complémentaires d'ordre médical, technique et organisationnel, tant au stade de l'évaluation des risques que celui de l'élaboration d'une stratégie de prévention.

La circulaire précise également que :

► les acteurs internes doivent être associés à la démarche de prévention : instances représentatives du personnel (CHSCT et délégués du personnel), les médecins du travail, les services de sécurité... et dans nos ministères : les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST), les médecins de prévention et les assistants de prévention (cf page 13).

► et « *enfin les travailleurs eux-mêmes apportent une contribution indispensable, sachant qu'ils disposent des connaissances et de l'expérience de leur propre situation de travail et des risques qu'elle engendre* » (cf page 7).

Elaborer et mettre en œuvre un programme de prévention

Il s'agit de passer du diagnostic à l'action, c'est-à-dire rechercher des solutions pour mettre au point le programme de prévention dans le respect des principes énoncés à l'article L 4121-2 (cf page 10).

Les actions de prévention peuvent revêtir plusieurs formes : formations, consignes de travail, aménagements et/ou travaux importants liés aux locaux ou aux équipements de travail, modification de l'organisation du travail.

Le but du programme de prévention est d'accroître le niveau de protection de la santé et de la sécurité des salariés et d'améliorer leurs conditions de travail.

Mais attention le programme de prévention issu du DU doit s'intégrer dans un document plus global le PAPRI Pact (cf. page 12).

La déclinaison de l'évaluation des risques aux MEF

« *L'évaluation des risques professionnels consiste à identifier et à analyser les risques en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes. C'est la première étape de la démarche de prévention des risques professionnels* ».

Évaluer les risques professionnels, c'est s'inscrire dans une démarche de prévention et de progrès qui permet :

- de réduire les accidents de service et les maladies professionnelles et d'éviter leurs conséquences humaines, financières, juridiques et sociales,
- d'améliorer les conditions de travail des agents, et d'identifier aussi des améliorations de l'organisation du travail et de la qualité du travail qui représentent des gains sociaux et économiques,
- d'associer les agents, dans le cadre d'une démarche participative, à la réflexion sur leurs conditions de travail,
- de renforcer le dialogue social, notamment par l'association des représentants des personnels siégeant dans les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les comités techniques (CT).

(extrait du guide ministériel)

En 2013, un nouveau guide méthodologique sur l'évaluation et la prévention des risques professionnels complété d'un référentiel des risques professionnels a été réalisé en concertation avec le CHSCT-M.

L'ensemble des directions de Bercy dispose désormais de la même application informatique et d'un calendrier commun pour élaborer le document unique.

ÉTAPES	CALENDRIER
Mise à jour des référentiels locaux (organigramme, sites et services) dans l'application duerpPap par les assistants de prévention	1er au 30 septembre de l'année n
Sensibilisation de l'encadrement par la direction, lors de réunions, et actions de communication auprès des agents	1er septembre au 15 octobre de l'année n
Sensibilisation des cadres de proximité, des représentants des personnels, des gestionnaires de site, d'immeuble par les assistants de prévention	1er septembre au 15 octobre de l'année n
Réunions des agents par les cadres de proximité pour réaliser les recueils des risques	1er au 31 octobre de l'année n
Réunions du groupe de travail pour réaliser les projets de DUERP et de PAP	novembre - décembre de l'année n
Avis du CHSCT sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail	1er trimestre n + 1
Intégration éventuelle des propositions du CHSCT, par l'assistant de prévention, après arbitrage du chef de service et signature du DUERP et du PAP	2ème trimestre n + 1
Clôture de la campagne	30 juin n + 1

Le référentiel des risques professionnels : un outil sur lequel s'appuyer

Elaboré par le ministère c'est un bon complément pratique au guide méthodologique : composé de fiches de présentation des risques, il vise à faciliter l'identification, l'évaluation et la prévention des risques professionnels. Sa consultation permet d'identifier rapidement les situations d'exposition d'un collectif de travail, d'identifier les principaux enjeux des risques identifiés et d'aider à la recherche de mesure de prévention à partir d'exemples donnés.

D'une façon générale il faut se départir d'une approche quelque peu primaire et dogmatique qui consisterait à dire que sur certains risques « nous ne pouvons rien faire ».

Concernant **le travail de nuit** par exemple -classé comme agent probablement cancérigène (en raison notamment de son effet perturbant sur le rythme biologique) par le Centre International de Recherche sur le Cancer (CIRC)- avant de mettre en place les mesures de prévention indispensables, **il faudra toujours s'interroger sur la nécessité du travail de nuit** : est-il indispensable et utile, évaluer d'un côté les gains économiques et de l'autre les risques pour la santé ? Peut-il être réduit dans sa durée sur la journée, la semaine ; l'annéeou organisé différemment ?

Il faudra également interroger régulièrement les personnes concernées sur les troubles possibles liés à cette organisation qui peuvent être variables d'une personne à l'autre en fonction de son état de santé, de son âge..., analyser de façon approfondie les accidents survenus la nuit, interroger les médecins de prévention qui rencontrent ces agents annuellement.

Concernant **les risques psychosociaux**, il ne faudra jamais perdre de vue la définition donnée par le col-

lège d'experts (rapport Gollac d'avril 2011 sur le suivi des risques psychosociaux) : « *Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine : les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.* »

Le référentiel de risque reprend les six dimensions identifiées par le collège d'expertise comme facteurs de risques :

- ▶ les exigences du travail,
- ▶ les exigences émotionnelles,
- ▶ l'autonomie et les marges de manœuvre,
- ▶ les rapports sociaux et relations de travail,
- ▶ les conflits de valeur,
- ▶ l'insécurité de l'emploi et du travail.

Cela veut dire que les discussions autour du travail nécessiteront des temps d'échanges importants avec les agents tant pour connaître ce qui les empêche de faire du bon travail, que de débattre avec eux des mesures qui pourraient être prises pour alléger leur charge de travail et améliorer leurs conditions de travail. Sans une participation active des agents, l'évaluation des risques liés à l'organisation du travail sera impossible. C'est par un travail approfondi avec les personnels que nous pourrons mettre en évidence de façon précise dans ce service par exemple les tâches qui ne sont plus faites, dans un autre l'encadrement défaillant, où encore des applications informatiques complexes

Le recensement des risques s'effectuera également à partir des informations suivantes :

- ▶ des fiches de risques professionnels établies par les médecins de prévention et les assistants de prévention ;
- ▶ des rapports de visite de l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST), du médecin de prévention ;

- ▶ des registres santé et sécurité au travail ;
- ▶ des fiches de signalement des agressions ;
- ▶ du dossier technique amiante du bâtiment ;
- ▶ des accidents qui ont eu lieu dans le service...
- ▶ des éléments du tableau de bord de veille sociale s'il existe... ;
- ▶ de la fiche de prévention de la pénibilité.



Deux éclairages particuliers sur l'analyse des risques

◆ La prise en compte de la pénibilité au travail

Un premier décret du 30 mars 2011 avait défini les facteurs de risques professionnels pris en compte pour ouvrir le droit à une retraite anticipée et pour bénéficier d'une politique de prévention. Un deuxième **décret 1159 du 9 octobre 2014** a introduit une dimension de seuil après application des mesures de protection collective et individuelle pour chacun de ces risques (article D 4161-2 du code du travail).

10 facteurs de risques répartis en 3 catégories ont été retenus :

- ▶ **Au titre des contraintes physiques marquées** : manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques ;
- ▶ **Au titre de l'environnement physique agressif** : agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit ;
- ▶ **Au titre de certains rythmes de travail** : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Si le compte pénibilité n'est pas applicable aux fonctionnaires en revanche la prévention de la pénibilité s'impose aux employeurs publics

La fiche de prévention*, une obligation pour tout employeur public

Pour chaque agent exposé au-delà des seuils la fiche doit comprendre les conditions habituelles d'exposition ou encore les événements ayant pu occasionnés une exposition inhabituelle, les périodes d'exposition ainsi que les mesures de prévention organisationnelles, collectives ou individuelles mises en œuvre. La fiche de prévention est communiquée au médecin de prévention, qui l'intègre dans le dossier médical en santé au travail de l'intéressé. En cas de modification des conditions d'exposition la fiche est actualisée.

Autre obligation de l'employeur celle de consigner **en annexe du document unique** les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles. A noter que l'exposition des salariés sera appréciée après application des mesures de protection individuelle et collective.

L'employeur qui ne remplit pas la fiche de prévention ou qui ne l'actualise pas encourt une amende. En cas de recours à des intérimaires, les entreprises utilisatrices transmettent à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires à l'établissement par cette dernière de la fiche individuelle.

La fiche de prévention est transmise chaque année à l'agent concerné, au plus tard au 31 janvier de l'année ; il y a accès à tout moment, et peut demander à rectifier les informations y figurant.

Une copie lui est remise en cas de départ du service et d'arrêt de travail d'au moins 30 jours suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle et d'au moins 3 mois dans les autres cas.

A la différence des fiches de risques professionnels la fiche de prévention n'est pas communiquée au CHSCT, seul l'agent y a accès.

* N.B. La fiche de prévention remplacée dans le secteur privé par une déclaration annuelle dématérialisée continuera d'être établie dans la Fonction Publique.

Commentaires

En dépit des fortes restrictions et limites apportées à une véritable prise en charge de la pénibilité au travail, les équipes syndicales doivent néanmoins investir ce champ des risques professionnels, notamment pour élargir le débat et retenir d'autres facteurs de pénibilité, obtenir des vraies compensations à la pénibilité comme un repos compensateur ou une réduction de la durée du travail

Il est d'autant plus important d'intervenir le plus en amont possible sur les pénibilités liées au travail pour mettre en place des mesures de prévention adaptées afin d'éviter à plus ou moins long terme une usure prématurée, un accident, une maladie professionnelle, une inaptitude (partielle ou totale) pouvant déboucher sur l'irréversible, l'invalidité et l'exclusion de l'emploi...

Seuls des risques physiques ont été retenus dont certains sont déjà bien réglementés par le code du travail. Le texte fait notamment l'impasse sur les risques organisationnels, les pressions et violences au travail pourtant « **susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé** ». Les 10 facteurs de risques repris désormais dans le code du travail sont loin de recouvrir ce qu'est la pénibilité réelle aujourd'hui. Il ne prend pas en compte les effets des poly-expositions et les liens entre les différents risques.



◆ La prise en compte des inégalités de genre dans l'évaluation des risques

C'est désormais une obligation pour tout employeur : « Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ». (article L 4121-3) Cette approche nouvelle ne doit pas bien entendu aboutir à doubler le

nombre de lignes du DU !

C'est un travail de terrain et de discussion préalable avec les personnels qui permettra de cibler les problèmes spécifiques rencontrés comme par exemple : des équipements de travail inadaptés à la morphologie féminine, des horaires ne permettant pas d'articuler vie professionnelle et vie familiale et qui là bien sûr concerne l'ensemble des salariés.

1- Le rôle du cadre de proximité dans le recensement des risques et leur évaluation

Il est de mettre à jour le recueil des risques dans les unités de travail dont il a la charge, avec l'ensemble des agents (et non quelques agents) du service, les agents sont les mieux placés pour parler de leur travail et de leur environnement.

Un préalable : débattre avec les personnels

Il est nécessaire de les **associer au recensement des risques, à leur évaluation et aux actions de prévention à mettre en face pour les éliminer.**

Le rôle du cadre est de veiller à la mise en œuvre d'une véritable démarche participative associant les agents au recueil des risques en organisant des réunions avec ces derniers pour :

- ▷ expliquer ou rappeler la démarche, des documents d'information à destination des agents existent,
- ▷ présenter les réalisations réalisées l'année précédente,
- ▷ demander aux agents de s'exprimer sur les risques rencontrés dans leur activité au quotidien.

Le plus simple est donc d'organiser une ou plusieurs réunions de travail lors de la mise à jour du Document Unique.

A signaler la décision unilatérale du ministère de ne pas effectuer le recensement des risques en présence des agents qu'une année sur deux. Cette décision va entraîner une mise à jour annuelle du DUERP réalisée, un an sur deux, selon des modalités différenciées de recensement des risques :

- ▷ par les seuls membres du groupe de travail associant les représentants du personnel,
- ▷ l'année suivante, par les cadres de proximité avec l'ensemble des agents.

Pour Solidaires Finances cette décision est inacceptable, les militants doivent la condamner et en cas de refus de la direction de faire machine arrière il faut adopter la même position et ne participer aux travaux du GT qu'une année sur deux !

Ce positionnement n'empêchera pas les militants en CHSCT d'émettre un avis motivé sur le programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail au vu des documents communiqués, en contestant la démarche retenue de n'associer les agents qu'une fois sur deux.

Les militants devront s'assurer que les encadrants de proximité ont tous reçu une formation-sensibilisation à l'élaboration du document unique.



2- Le groupe de travail autour du Chef de service⁽¹⁾

Sa composition

comprend des représentants de

l'administration (service du personnel, assistant de prévention, chefs de service), des représentants du personnel (les militants doivent exiger la présence d'**au moins deux représentants** par organisation pour assurer une continuité des travaux en cas d'absence, de mutation, ...).

Les acteurs internes (MP, ISST, ..) peuvent alimenter les travaux du groupe de travail, soit sous la forme de rapports, soit en y participant directement mais cela dépendra bien évidemment de leur disponibilité.

Il est également possible de leur demander un avis écrit sur une question ponctuelle comme par exemple l'efficacité d'une mesure de prévention envisagée.

Son rôle est de reprendre l'ensemble des éléments collectés dans les unités de travail pour avoir une approche homogène au sein de la direction dans l'analyse, la cotation des risques, l'élaboration des mesures de prévention destinées à préparer le programme annuel de prévention.

Il faut selon les situations, demander des explications supplémentaires, reformuler, harmoniser le tout en tenant compte des spécificités. Le rôle du groupe de travail est bien d'avoir une analyse globale des risques recensés au sein de la direction.

Celui-ci devra également prendre en compte, si cela n'a pas été fait, les éléments communiqués au CHSCT (rapports MP et ISST, registres, accidents, fiches de

signalement des agressions). Le recours à des expertises externes (vérifications électriques ou autres, études ergonomiques...) est également possible.

Concernant l'existence et la persistance de certains risques le groupe de travail pourra solliciter des acteurs internes comme le médecin de prévention, l'inspecteur santé et sécurité au travail, l'ergonome ou des acteurs externes à l'administration.

La cotation des risques se fera à partir de quatre critères. Il va de soi qu'un risque peut être différent selon la zone d'activité.

Important : si la cotation peut révéler un risque grave qui exige des réponses immédiates, il ne faut pas pour autant sous-estimer ceux présentant une moindre gravité dans la cotation. Tous les risques doivent faire l'objet d'une analyse et d'un traitement, cela s'impose d'autant plus dès lors qu'une réponse en local peut être apportée. De même pour le traitement des risques il ne faut surtout pas s'arrêter aux valeurs limites d'exposition et en conclure qu'en se situant en deçà le risque n'existe pas.

Après validation ou ajustement des pré-cotations par le groupe de travail et le chef de service, les résultats de cette analyse des risques constituent le projet de Document Unique.

Le groupe de travail doit se réunir entre novembre et décembre.

(1) Par chef de service il faut entendre l'autorité administrative qui a compétence pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous son autorité.

Quelle participation pour les représentants de



La participation des représentants du personnel au groupe de travail peut susciter des interrogations bien légitimes et les militants se sentiront à l'abri de toute critique si :

- ▶ leur expression est à la fois critique et constructive que ce soit en groupe de travail ou lors de la présentation ultérieure du document en Comité Technique ou en CHSCT.
- ▶ le groupe de travail est opérationnel. Il ne doit pas y passer trop de temps et notamment se perdre dans un examen trop exhaustif du document, c'est-à-dire ligne par ligne et surtout ne pas « faire à la place de la direction » dont c'est la responsabilité.

Il n'appartient pas au groupe de travail de rédiger le DU mais bien au chef de service dont c'est la responsabilité.

En revanche il est essentiel que les représentants de **SOLIDAIRES FINANCES** participent à ces groupes de travail pour plusieurs raisons :

- 1) **faire respecter les textes** et faire prendre en compte des risques qui n'auraient pas été recensés ;
- 2) **analyser tous les risques** ainsi que l'efficacité ou la pertinence des mesures de prévention existantes ;

- 3) **exiger des mesures de prévention** qui respectent les principes généraux de prévention (voir ci-après) c'est-à-dire celles qui visent à supprimer le risque à la source, ou sinon à le réduire mais en aucun cas à le gérer ;
- 4) **privilégier des mesures de prévention** collective en lieu et place de mesures individuelles, y compris pour les risques sous-évalués ou omis ;
- 5) **harmoniser l'approche** des risques et des mesures de prévention d'un service à un autre ;
- 6) **rappeler la responsabilité** du directeur et son obligation de résultat, y compris pour des risques non pris en compte ou encore sous évalués...

En cas de refus ou de non prise en compte de la part de la direction, il sera d'autant plus facile aux militants de rappeler leurs positions et demandes faites tout au long de ces réunions. D'où la nécessité **d'exiger l'établissement de relevés de décisions** à chaque réunion comme cela est désormais prévu.

Enfin il ne faut pas perdre de vue que le DU est de la seule responsabilité du chef de service c'est-à-dire du directeur/de la directrice. Le document unique est officialisé par sa signature. Le document signé est la seule pièce juridiquement reconnue.

3- L'élaboration du programme d'actions

Au-delà du recensement des risques, leur analyse est déterminante pour définir un programme d'actions et de prévention.

Les dispositifs de prévention devront être mis en place, en rappelant qu'il faudra toujours privilégier les mesures de prévention technico-collectives (suppression de la nuisance, mises en conformité, consignes, réorganisation...) avant les mesures individuelles. Il faudra impérativement sur chaque mesure envisagée s'interroger sur le respect ou non des **9 principes de prévention**. (Voir page 10).

Le programme de prévention pourra aller de la modification de l'organisation du travail à de nouvelles consignes (affichage ou information des agents...) en passant par des formations. De plus l'établissement du programme de prévention nécessitera des objectifs précis, des échéances, des moyens financiers à prévoir, de la formation à envisager et la désignation des agents chargés du suivi.

Les trois formes de prévention

En matière de politiques de prévention, on distingue traditionnellement trois niveaux différents :

- la **prévention primaire** a pour finalité d'éliminer les risques à la source (par exemple réduire les risques d'agressivité en améliorant l'organisation de l'accueil du public) ;
- la **prévention secondaire** ou protection a pour but de protéger les agents en les aidant à faire face à l'exposition aux risques (par exemple formation à la gestion des conflits) ;
- la **prévention tertiaire** ou réparation permet d'agir pour réduire les troubles dus à des risques que l'on a pas su ou pu éviter. Cela concerne la prise en charge individuelle ou collective d'agents en situation de souffrance au travail (par exemple dispositif d'assistance psychologique consécutif à une agression).

**C'est évidemment la prévention primaire
c'est-à-dire l'action pour supprimer les risques à la source
qu'il faut privilégier avant tout.**

Distinction de la prévention, la protection et la réparation

Prévention

Éliminer/réduire
les facteurs
psycho-sociaux
de risques
professionnels

Exemple :
réunions d'équipe
+ régulation de la charge
de travail
+ reconnaissance

Protection

Diminuer les
conséquences.
Gérer les effets
des RPS

Exemple :
gestion des conflits,
repérage des futurs cas
complexes

Réparation

Réparer les
conséquences.
Suivre
les individus
touchés,
fragilisés

Exemple :
cellule d'écoute,
numéro vert.

Article L.4121-2 : les principes généraux de prévention

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.

La méthodologie

Afin de répondre à l'exigence de prévention, les huit points suivants doivent guider pas à pas l'action de ceux qui s'impliquent dans la prévention des risques professionnels.

- 1) L'évaluation des risques consiste à apprécier leur nature et leur importance afin de déterminer les actions à mener pour assurer la sécurité et garantir la santé des travailleurs.
- 2) Combattre les risques à la source, c'est intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.
- 3) Adapter le travail à la personne, c'est concevoir les postes de travail et choisir les équipements, les méthodes de travail et de production pour limiter notamment le travail monotone, cadencé ou pénible. Par exemple, la phase d'évaluation des risques peut permettre de repérer des plans de travail d'une hauteur inadaptée pour les salariés (entraînant des contraintes importantes et des efforts inutiles). Ce plan peut être surélevé ou abaissé pour diminuer le risque d'atteintes ostéoarticulaires.
- 4) Tenir compte de l'évolution de la technique, c'est assurer une veille pour mettre en place des moyens de prévention en phase avec les évolutions techniques et organisationnelles.
- 5) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins, c'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres (le remplacement d'un produit cancérogène par un produit moins nocif, ou l'utilisation de peintures sans solvant, par exemple).
- 6) Planifier la prévention, c'est intégrer dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'environnement. En cas d'intervention de plusieurs entreprises sur un même lieu, organiser la prévention en commun.
- 7) Prendre des mesures de protection collective signifie que l'employeur doit donner la priorité aux mesures de protection collective. L'utilisation des équipements de protection individuelle intervient uniquement en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.
- 8) Enfin, donner les instructions appropriées aux travailleurs c'est donner aux salariés les informations nécessaires à l'exécution de leurs tâches dans des conditions de sécurité optimales. Il s'agit notamment de leur fournir les éléments nécessaires à la bonne compréhension des risques encourus et ainsi de les associer à la démarche de prévention.

Ces principes montrent le caractère plurifactoriel (organisationnel, humain, technique...) des risques professionnels et rendent inéluctable l'approche pluridisciplinaire de toute action de prévention.

Compte tenu de l'obligation qu'a l'employeur de démontrer qu'il a correctement mené son action de prévention, il devra à chaque étape du processus de prévention se mettre en capacité de tracer son action dans le but de la suivre et de l'évaluer. Afin de mener à bien son action de prévention, l'employeur doit inévitablement s'appuyer sur son pouvoir de direction.

4- L'actualisation du Document Unique

Selon l'article R 4121-12, **le document unique doit être mis à jour au moins une fois par an.**

Il doit l'être également :

▶ lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail comme une réorganisation par exemple.

▶ lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. Par exemple: remplacement d'un produit devenu dangereux ou travaux à mener pour supprimer la présence d'une substance ou équiper les salariés d'une nouvelle protection

5- L'accessibilité du document unique et l'information des agents

Il est accessible à tous les acteurs internes (agents, CHSCT, médecin, ISST...) et aux acteurs externes (article R4121-4 du code du travail).

Le décret du 17 décembre 2008 impose à l'employeur :

▶ **d'informer les salariés** sur les risques pour leur santé et leur sécurité (modalités d'accès au DU, mesures de prévention des risques...),

▶ et de mettre à leur disposition le document unique d'évaluation des risques et **d'afficher sur les lieux de travail les modalités d'accès.**



Enjeux et utilisation du Document Unique ?

Le DU est le document sur lequel l'employeur doit s'appuyer pour définir sa politique de prévention dans ses services.

Le document unique va alimenter deux rapports annuels que l'employeur est obligé de présenter chaque année (article 61) au CHSCT :

- ▶ le bilan de la situation générale en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans son établissement,
- ▶ et le programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le bilan annuel

Il s'agit pour l'employeur de faire et de présenter le bilan de la situation générale de la santé et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée dans tous les domaines qui intéressent le CHSCT. Le document unique en sera un support. L'annexe 14 de la circulaire Fonction Publique du 10 avril 2015 donne une liste d'éléments à fournir, les données quantitatives devant l'être par sexe.

- ▶ les effectifs Hommes/Femmes et en fonction des âges et des catégories, le nombre d'arrivées et de départs au cours de l'année...,
- ▶ les principaux indicateurs : nombre total d'accidents de service, accidents de trajet, leur taux de fréquence, les incapacités permanentes ...,
- ▶ les faits saillants survenus au cours de l'année écoulée et qui sont significatifs pour engager des actions prioritaires : engagements de l'employeur suite aux accidents graves, les situations de danger grave et imminent, les observations du médecin du travail, les modifications intervenues dans les conditions de travail (nouveaux horaires, création de services, ...) cette partie doit vraiment refléter l'activité du CHSCT,
- ▶ les moyens et les actions : nombre de réunions du CHSCT, nombre d'enquêtes, de consultations avant aménagement important, d'expertises, de procédure de danger grave et imminent ...,
- ▶ les actions du programme de l'année passée, les formations dispensées aux personnels ...
- ▶ le rapport peut comporter une annexe où l'employeur précise les motifs de la non application de mesures prévues dans le programme précédent.

Le bilan doit traiter spécifiquement les questions du travail de nuit et de la prévention de la pénibilité.

C'est donc à partir du bilan établi, que les orientations d'action du CHSCT pourront être définies, que les mesures de prévention seront arrêtées.

Le programme annuel

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'améliorations des conditions de travail (PAPRI Pact) établi par l'employeur, fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir **qui comprend les mesures de prévention en matière de pénibilité**. Il précise, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Le programme de prévention prendra nécessairement en compte les éléments contenus dans le document unique d'évaluation. Pour chaque mesure du plan de prévention doit apparaître un budget et une date de réalisation. Il fixe la liste détaillée des mesures devant être prises.

Par exemple :

- ▶ l'aménagement des locaux et l'amélioration des conditions de travail, tant au niveau de la sécurité qu'au niveau de l'hygiène ;
- ▶ la formation à la sécurité avec le nom de la formation (secourisme, risques professionnels, sécurité, gestes et postures...);
- ▶ l'information des salariés sur les risques ;
- ▶ l'acquisition d'EPI (équipements de protection individuelle),
- ▶ les actions de prévention, d'information et de formation à mettre en place en regard des risques identifiés.

Les équipes militantes devront exiger une présentation formalisée de ces rapports qui déterminent la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir et qui devra s'appuyer sur les éléments d'informations à la disposition du CHSCT (rapports de visites du MP et de l'ISST, rapport annuel du MP, registres, Document Unique ...).

Aucune date n'est formellement prévue pour leur présentation, mais les militants devront faire en sorte que le bilan et le programme annuel soient présentés bien en amont. Et, ce, afin de pouvoir en tirer tous les enseignements lors de la mise à jour du DU et pour que ceux-ci soient intégrés dans le programme annuel. Ce dernier devra être présenté avant la fin du premier trimestre au plus tard (cf tableau page 5).

Le rôle du CHSCT

Il est déterminant : « Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels dans les conditions définies par l'article L. 4612-2 du code du travail ». (Article 51 du décret du 28 mai 1982). Son domaine d'intervention a été élargi à « l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ».

Les avis à rendre par CHSCT

Le CHSCT doit émettre un avis motivé sur les **deux rapports** que sont le bilan annuel et le Papripact (article 61) : cet avis devra comprendre les aspects positifs, les insuffisances, les réserves voire les oppositions des représentants sur des actions envisagées, les risques non pris en compte alors qu'ils sont bien réels etc.

- ▶ **Il n'y a pas de vote sur le DU** c'est-à-dire sur le document récapitulatif des risques recensés.
- ▶ **Le CHSCT va rendre un avis sur le Papripact** c'est-à-dire sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail et pas seulement sur ce qui est appelé communément PAP ou programme annuel de prévention (découlant uniquement du recensement des risques) qu'il faut se prononcer mais sur un document plus large (voir ci-dessus).

Le vote du CHSCT va porter sur l'avis, ce n'est donc pas un vote pour ou contre le bilan annuel ou le Papripact, ce qui n'aurait aucun sens au regard des questions traitées. Le vote se fait **sur le contenu de l'avis et pas sur autre chose**.

Il est important au travers de ces avis écrits et motivés d'assurer une traçabilité des demandes des représentants des personnels, des insuffisances voire des carences des directions. Cela pourra se révéler très utile ultérieurement, en cas d'accident de service, de maladie professionnelle ou de maladie imputable au service.

Ce qui veut dire qu'il va falloir rompre avec les habitudes prises.

En outre le CHSCT peut proposer un ordre de priorité différent et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention (article 62), ce qu'il ne faudra pas hésiter à faire en fonction des circonstances.

Lorsque des mesures prévues au programme n'ont pas été prises, la direction devra en donner les motifs dans une annexe au rapport annuel (article 62).

Par ailleurs ces deux rapports doivent être communiqués au Comité Technique accompagné des avis du CHSCT (article 48).

Quelle intervention pour les militants ?

Aller sur le terrain et débattre du travail avec les personnels

Cela peut se faire à l'occasion d'une heure mensuelle d'information (HMI) ou d'une visite de service en partant du DU de leur service, de son actualisation, des mesures de prévention, en s'appuyant également sur les référentiels de risques...

Une telle démarche peut être l'opportunité de renouer des échanges de proximité, de recréer du collectif et de libérer la parole des uns et des autres sur les conditions de travail : environnement physique de travail (aménagement des locaux et postes de travail, plateaux paysagers...), organisation du travail et contenu du travail (charge de travail/effectifs, objectifs, individualisation...) encadrement éloigné des réalités du travail...

Les agents doivent pouvoir aborder collectivement les difficultés qu'ils rencontrent dans leur travail, pour déboucher sur des perspectives et notamment comment mieux travailler. Pour cela il faut comprendre de façon précise l'activité des agents, ce qui dysfonctionne pour eux, les mesures qui leur permettraient de travailler dans de meilleures conditions, de travailler mieux ...

Il ne faut pas hésiter non plus lors de ces débats à faire comprendre aux agents qu'ils doivent aussi exiger que le document unique soit porteur de

problèmes et de revendications précises de leur service: les emplois supprimés dans leur service, les moyens matériels insuffisants, les applications informatiques qui brident leur travail quotidien...

Il faut signaler que la fiche relative au risque psychosocial est particulièrement bien détaillée et devrait donc permettre aux agents de mieux décrire les contraintes rencontrées dans leur travail et de mieux définir en retour leurs demandes pour réduire ces contraintes.

En débattant avec les agents, les militants peuvent les aider dans la compréhension des problèmes rencontrés et dans la définition des solutions possibles. En ayant une bonne compréhension des réalités vécues par les agents dans le travail (décrire de façon précise pourquoi par exemple il y a perte ou absence de responsabilités, manque de confiance et de reconnaissance, impossibilité de pouvoir faire bien son travail...) les militants pourront d'autant mieux se faire entendre par les directions et dépasser les discours généraux de dénonciation.

Traiter des conditions de travail c'est aller dans le détail, être précis et écouter ce que les agents ont à dire sur leur travail qui lui est bien réel.

Analyser tous les facteurs de risques

L'exposition à certains risques (produits chimiques, pénibilité ...) peut faire l'objet d'une approche particulière mais la démarche d'analyse nécessite de ne prendre aucun risque isolément. La coexistence de risques physiques ou psychiques peut aggraver des situations de travail et faire courir aux agents des risques encore plus importants. Il faut avoir une approche globale des postes de travail, des conditions et de l'organisation du travail. C'est ce tout qui a un impact sur le vécu des agents, sur leur santé qui permettra ensuite d'envisager des initiatives collectives pour une prise en compte par exemple, de la pénibilité réelle telle qu'elle est vécue, et de ne pas s'enfermer dans des dispositifs restrictifs, dans des valeurs limites ou des durées d'exposition ...

La démarche d'analyse s'effectue par l'observation des postes de travail et la discussion avec les personnels. En s'appuyant sur l'expérience des personnels, sur leurs conditions de travail, les représentants du personnel pourront rendre visibles des contraintes jusque là ignorées.

C'est ce travail de terrain des représentants au CHSCT qui alimentera les propositions d'amélioration des conditions de travail des agents sur les différents sites.



Solliciter les acteurs préventeurs



Dans le même temps les militants ne doivent pas perdre de vue toutes les possibilités de faire appel aux acteurs de prévention (médecin, ISST, ergonome...) pour engager avec eux un dialogue. D'autre part les militants doivent solliciter les instances compétentes et plus particulièrement le CHSCT, afin de mettre en débat les éléments recueillis, les situations rencontrées et arrêter des mesures de prévention collective qui pourront aller jusqu'à des modifications de l'organisation du travail. Il faut s'appuyer également sur leurs rapports qui ont une connaissance précise de ce que vivent les agents.

Il ne faut pas hésiter à demander l'avis du médecin de prévention qui a un rôle primordial dans la prévention (examens médicaux, visites des lieux de travail...). Il doit proposer à l'employeur des mesures de prévention individuelles. Il faudra donc le solliciter le plus possible par écrit.

C'est par un travail approfondi sur les risques que ces derniers pourront être combattus à la source et que les conditions de travail des agents pourront s'améliorer. Le Document Unique ne saurait être ni une formalité administrative, ni une fin en soi, mais au contraire une porte d'entrée pour permettre aux agents et à leurs représentants de débattre du contenu et de l'organisation du travail. Bien utilisé, il peut servir de point d'appui à une dynamique de transformation et d'amélioration des conditions de travail.

La responsabilité de l'employeur en l'absence d'évaluation des risques

Tout ce qui suit est extrait de la circulaire DGAFP du 18 mai 2010

Conséquences de l'absence du Document Unique



L'enjeu humain et social

Au vu de l'importance du document unique dans la mise en place d'une véritable politique de prévention des risques professionnels, son absence peut entraîner des conséquences humaines évidentes. En effet, la mise en œuvre d'actions de prévention adaptées est à même d'éviter d'une part les accidents qui pourraient intervenir dans le cadre professionnel, mais également l'apparition de maladies professionnelles.

En ce sens, la prise en compte de la santé et de la sécurité des agents dans les politiques de ressources humaines relève de la responsabilité sociale de l'Etat employeur.

Les enjeux juridiques

Parallèlement à ces enjeux humains et sociaux, l'engagement de responsabilités visant soit à la sanction, soit à la réparation d'une situation acci-

dentelle en relation avec un risque qui a ou aurait dû être identifié dans le cadre de cette démarche d'évaluation constitue un réel enjeu juridique pour les services de l'Etat et les agents mis en cause. Il convient de noter qu'il est toujours possible de cumuler à raison d'un fait unique, une responsabilité sanctionnatrice (responsabilité pénale) et une responsabilité indemnitaire (responsabilité administrative).

Les responsabilités sanctionnatrices : la responsabilité pénale



La dimension des conditions de travail, dont la santé physique et mentale est l'une des composantes, doit être prise en compte à tous les niveaux où s'exerce le pouvoir de décision en matière de gestion des ressources humaines. Cette orientation est susceptible d'engager directement ou indirectement la responsabilité pénale du chef de service.

Les infractions suivantes prévues par le code pénal peuvent trouver à s'appliquer en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, du fait du non respect des obligations découlant du code du travail :

- infractions involontaires à la vie ou à l'intégrité physique ou psychique d'autrui (article 121-3 du code pénal) ;
- mise en danger grave, immédiate et délibérée d'autrui en cas de violation manifestement délibérée d'une règle particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou par un règlement (article 223-1 du code pénal).

La faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement



Les principes généraux [4, page 18]

Suite à la loi du 10 juillet 2000 relative aux délits non intentionnels, les exigences législatives pour l'engagement d'une faute pénale d'imprudence ou de négligence ont été modifiées. Dès lors que le dommage (homicide, blessures et destructions involontaires) est consécutif à une faute d'imprudence ou de négligence, le juge pénal doit procéder par étapes successives, sur la base de l'article 121-3 du Code Pénal.

Le juge examine s'il existe bien un lien de causalité certain entre la faute alléguée et le dommage. Si ce lien n'est pas contesté, il en apprécie le caractère direct ou indirect. Le lien de causalité sera considéré comme direct dès lors que l'imprudence ou la négligence constitue soit la cause unique, exclusive, soit la cause déterminante ou immédiate de l'atteinte à l'intégrité physique de la personne ou du dommage causé. Il sera en revanche considéré comme indirect si les personnes, sans être à l'origine direct du dommage ont, soit créé ou contribué à créer, par leur action, la situation qui a permis sa réalisation, soit omis de prendre des mesures permettant de l'éviter.

La faute est par la suite appréciée en fonction de ce lien direct ou indirect avec le dommage : en présence d'un lien de causalité directe, la faute simple sera recherchée ; en présence d'un lien de causalité indirecte, c'est en revanche une faute qualifiée qui sera recherchée.

Seul le défaut de diligences normales permettra l'engagement de la responsabilité de l'auteur d'une faute d'imprudence, de négligence ou d'inobservation de la loi ou du règlement. Concrètement apprécié par le juge, la faute d'imprudence ou de négligence ne peut être retenue que s'il est établi que l'auteur n'a pas accompli les diligences normales compte tenu de sa compétence, ses pouvoirs, les moyens dont elle disposait, et les difficultés particulières de sa mission.

La faute qualifiée pour l'auteur indirect du dommage consiste :

- ▮ soit en une « violation manifestement délibérée d'une règle particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou par un règlement » qui suppose la réunion de l'existence d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par un texte de loi, un décret ou un arrêté, de la connaissance de cette obligation spécifique par la personne, au regard de sa formation, de ses fonctions, de ses compétences, de ses responsabilités, et enfin du choix délibéré de l'intéressé de ne pas la respecter ;
- ▮ soit en une « faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité » ce qui suppose la réunion d'un comportement fautif devant présenter un caractère de gravité bien marqué et une particulière évidence, de l'existence d'un risque sérieux, mortel ou invalidant et un degré de probabilité élevé, ainsi que de la connaissance du risque.

La faute pénale en matière d'hygiène et de sécurité



Il est de jurisprudence constante que **la méconnaissance, par le chef d'entreprise ou son délégué**^(5, page 18), **de la réglementation relative à la sécurité des travailleurs constitue une faute caractérisée et qui expose autrui à un risque d'une particulière gravité que le prévenu ne peut ignorer** (Crim. 10 oct. 2000, n Q 99-87.280 : défaut d'établissement d'un plan de sécurité - 24 oct. 2000, n 00-82.467 ; 17 déc. 2002, n 02-81.229 : idem et défaut de protection d'une trémie - 24 oct. 2000, n 00-80.170 : travail à proximité d'une ligne haute tension - 21 nov. 2000, n 00-81.488 : défaut d'organisation d'une formation renforcée au profit des salariés sous CDD - 16 janv. 2001, n 00-83.427 : travail en hauteur sans protection individuelle ou collective - 16 janv. 2001, B. n 15 : travail dangereux sans formation et information - 16 janv. 2001, B. n 14 : travail en hauteur sans protection et méconnaissance des mesures de sécurité relatives aux travaux effectués par une entreprise extérieure - 30 janv. 2001, n 99-84.109 : défaut de port d'un casque de protection, etc.).

En effet, « *par nature, un tel manquement expose généralement autrui à un risque d'une particulière gravité puisqu'il consiste en la violation de dispositions ayant précisément pour objet de protéger la sécurité, l'intégrité physique des salariés [...]. Ainsi, étant personnellement*

tenu, de faire respecter de manière stricte et permanente les dispositions législatives et réglementaires en matière de sécurité, de disposer des moyens nécessaires à cette fin et de les mettre en oeuvre, le chef d'entreprise ou son délégué a bien entendu l'obligation de s'informer des situations concrètes placées sous son contrôle afin de s'acquitter effectivement de son devoir. S'il ne vérifie pas l'état de machines dangereuses, n'assure pas la surveillance efficace d'un chantier, il peut certes ignorer que les dispositifs de protection prévus par la réglementation ne sont pas en place. Mais cette ignorance caractérise en réalité sa faute, car la loi, dont on a dit la rigueur, lui faisait un devoir de procéder aux vérifications nécessaires ».

De manière symétrique, le raisonnement est bien entendu également applicable lorsqu'à la suite d'un manquement à la réglementation du travail, sont poursuivis les agents publics qui étaient chargés de la faire respecter en application du décret du 28 mai 1982 modifié susmentionné. Ainsi, le manquement à l'obligation d'évaluation

des risques et à la mise en place de mesures de prévention pertinentes pourrait engager la responsabilité pénale du chef de service ou de son délégataire, responsables de la mise en œuvre de la réglementation applicable à la santé et la sécurité au travail en cas de dommage consécutif à ces manquements.

La mise en danger d'autrui

La responsabilité pénale du chef d'entreprise peut également être engagée sur le fondement du code pénal, **en l'absence même d'un dommage constaté**. Le nouveau code pénal a en effet introduit le délit de mise en danger d'autrui (Article 223-1) dont l'objectif est de prévenir les accidents du travail, en réprimant les manquements graves aux règles de sécurité. Cette infraction est une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence, imposée par la loi ou le règlement, qui expose directement autrui à un risque de mort ou de blessures pouvant entraîner une mutilation ou une infirmité permanente. L'infraction est constituée lorsque son auteur a pleinement conscience du risque et lorsque plusieurs conditions sont réunies :

- ▶ le risque visé est immédiat (risque d'accident ou de maladies professionnelles),
- ▶ l'exposition au risque est directe et inévitable pour le salarié,
- ▶ l'obligation violée est une obligation particulière de sécurité.

Au titre de l'ensemble des données rappelées ci-dessus, la réalisation du document unique et de mise en place d'actions de prévention adaptées est une obligation relevant tant de la responsabilité juridique des services et des personnes chargées de la protection des agents sous leur autorité que de la responsabilité sociale de l'Etat en tant qu'employeur.

Nota :



[1] cf. Cass. Soc. N° 837 du 28 février 2002, Cass. soc. 11 avril 2002, Cass. Soc. N° 00-14125 du 23 mai 2002 et Cass. Sociale n° 00-18359 du 31 oct. 2002.

[2] CAA de Douai n° 03DA00327 du 15 mars 2005 et CAA de Versailles, n° 06VE01148 du 19 novembre 2007).

[3] CE section, n°193335 et n°214065 du 15 décembre 2000.

[4] Eléments issus du rapport « Eléments pour une politique des conditions de travail au ministère des affaires sociales » de Jeanne-Marie Pallier-Duplat.

[5] La délégation de compétence a pour effet de rendre le délégant incompétent dans les matières déléguées pour autant que la délégation réponde aux critères de validité suivants : elle doit être prévue, autorisée et encadrée par un texte législatif ou réglementaire, explicite et précise, publiée. Elle ne peut en outre ni avoir pour effet de déléguer l'ensemble des compétences ni excéder les attributions ou responsabilités du délégataire.

Les sanctions en cas de non respect des obligations liées au Document Unique

Les sanctions pénales

L'employeur encourt une amende de 1 500 € en cas de non respect de ses obligations :

- ▶ d'évaluer les risques et d'établir un document unique,
- ▶ et de mettre à jour le document unique.

Les sanctions civiles : les salariés peuvent réclamer des dommages et intérêts pour défaut d'établissement du DU

Une jurisprudence intéressante

Dans une entreprise placée en redressement judiciaire puis en liquidation judiciaire, des salariés avaient contesté auprès de la juridiction prud'homale la procédure de licenciement et le bien fondé du plan de sauvegarde de l'emploi. Une des demandes des salariés était d'obtenir le paiement de dommages intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation d'établir le document unique.

Pour rejeter la demande des salariés, la cour d'appel s'était appuyée sur les arguments de l'employeur qui affirmait « qu'à défaut d'indication et de précision, et a fortiori à défaut de preuve, sur les substances ou préparations chimiques utilisées au sein de l'entreprise, celle-ci n'était pas tenue d'établir le document unique sur le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité prévu par les articles L. 4121-3 et R. 4121-1 du Code du travail... ».

Mais la cour de cassation en a jugé autrement et rappelé « que l'employeur est tenu d'évaluer dans son entreprise les risques pour la santé et la sécuri-

té des travailleurs et de transcrire les résultats dans un document unique ».

Dans toute entreprise il existe des risques auxquels sont exposés les salarié-es (risques de chutes, risques psychosociaux...) et tous les risques doivent être évalués et pas seulement les risques spécifiques comme l'exposition à des produits chimiques (ce que pensait a priori cet employeur). Le manquement à cette obligation de ne pas transcrire l'évaluation des risques dans un document unique ou de ne pas le mettre à jour est puni d'une amende (Article R4741-1 du code du travail).

Les dommages intérêts réparent le préjudice subi par les salariés pour manquement à l'obligation de prévention.

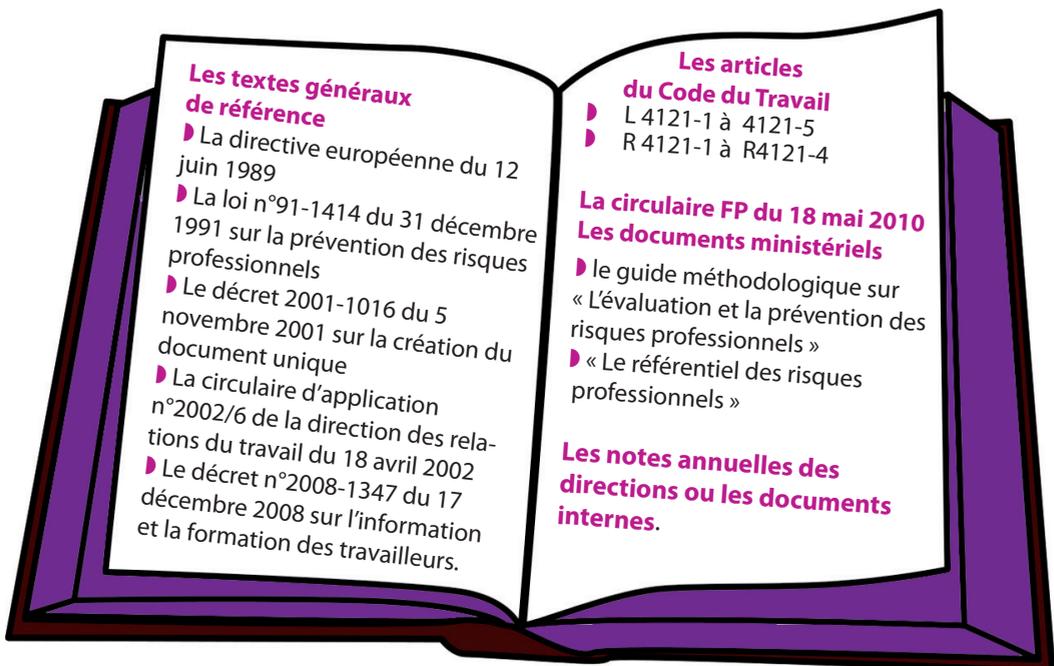
On peut rappeler qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'absence de document unique suffira à établir la faute inexcusable de l'employeur.

Cass.soc., 8 juillet 2014 n°13-15470

Cet arrêt pourrait donner des idées aux salariés qui travaillent dans des services, des établissements où l'employeur n'a pas établi de Document Unique !

Les sanctions en cas de non communication du DU

En cas de non mise à disposition de ce document au CHSCT, l'employeur se rend coupable de délit d'entrave.





Lutter et construire

Ensemble !



Solidaires Finances Boîte 29, 80 rue de Montreuil 75011 PARIS
solidairesfinances@solidairesfinances.fr federation@solidairesfinances.fr www.solidairesfinances.fr
Impression : Imprimerie KPIMPRESSON

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité

NOR : ETST1415156D

Publics concernés : employeurs, salariés.

Objet : détermination des facteurs et des seuils d'exposition à la pénibilité.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 à l'exception du 1^o et des a, c et d du 2^o de l'article D. 4161-2 issu du présent décret qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Notice : l'article 7 de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites prévoit que pour tout travailleur exposé à la pénibilité au-delà d'un certain seuil l'employeur établit une fiche de prévention des expositions. Le présent décret fixe la liste des facteurs de risques professionnels à prendre en compte au titre de la pénibilité et les seuils associés à chacun d'eux. Il précise également la périodicité et les modalités de la traçabilité ainsi réalisée.

Références : le présent décret est pris pour l'application des dispositions législatives du code du travail issues de l'article 7 de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites. Les textes modifiés par le présent décret peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes et du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 4161-1 et L. 4161-2 ;

Vu la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, notamment son article 16 ;

Vu l'avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail en date du 9 juillet 2014 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés en date du 10 juillet 2014 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 10 juillet 2014 ;

Après avis du Conseil d'Etat (section sociale),

Décète :

Art. 1^{er}. – Le chapitre I^{er} du titre VI du livre I^{er} de la quatrième partie du code du travail comprend les articles D. 4161-1 à D. 4161-5 ainsi rédigés :

« *Art. D. 4161-1.* – Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-2 au-delà des seuils fixés au même article, l'employeur établit la fiche de prévention des expositions prévue à l'article L. 4161-1 et la transmet au travailleur au terme de chaque année civile et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante. Pour les travailleurs dont le contrat s'achève au cours de l'année civile, il l'établit et la transmet au travailleur au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat.

« Cette fiche recense les facteurs de risques auxquels le travailleur a été exposé. L'exposition de chaque travailleur est évaluée par l'employeur au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année, notamment à partir des données collectives mentionnées au 1^o de l'article R. 4121-1-1. Cette évaluation prend en compte, le cas échéant, les situations types d'exposition identifiées dans l'accord collectif de branche étendu visé par l'article L. 4161-2. L'employeur peut également prendre en compte des documents d'aide à l'évaluation des risques, notamment des référentiels de branche, dont la nature et la liste sont fixées par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales.

« *Art. D. 4161-2.* – Les facteurs de risques professionnels et les seuils d'exposition mentionnés à l'article L. 4161-1 sont ainsi fixés :

« 1° Au titre des contraintes physiques marquées :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilogrammes	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an
c) Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ²	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ²	

« 2° Au titre de l'environnement physique agressif :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé	
b) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
c) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
d) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 80 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

« 3° Au titre de certains rythmes de travail :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
c) Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute		900 heures par an
	30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute		

« Art. D. 4161-3. – L'exposition des travailleurs au regard des seuils mentionnés à l'article D. 4161-2 est appréciée après application des mesures de protection collective et individuelle.

« Lorsque la durée minimale d'exposition est décomptée en nombre d'heures an, le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroulent chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations sont constatées.

« *Art. D. 4161-4.* – Pour les travailleurs mentionnés à l'article R. 4162-1, une fiche de prévention des expositions est établie. Une copie de la fiche de prévention des expositions est remise au travailleur en cas d'arrêt de travail d'au moins trente jours consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle et d'au moins trois mois dans les autres cas. Elle est par ailleurs tenue à tout moment à sa disposition.

« L'employeur conserve par tout moyen les fiches de prévention des expositions de ses salariés pendant cinq ans après l'année à laquelle elles se rapportent. »

Art. 2. – Les articles D. 4121-5 à D. 4121-9 du même code sont abrogés.

Art. 3. – A l'article D. 351-1-12 du code de la sécurité sociale, la référence à l'article L. 4121-3-1 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 4161-1 de ce code.

Art. 4. – Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 à l'exception du 1^o et du *a, c et d* du 2^o de l'article D. 4161-2 qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Art. 5. – La ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes et le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 9 octobre 2014.

MANUEL VALLS

Par le Premier ministre :

*La ministre des affaires sociales,
de la santé
et des droits des femmes,*
MARISOL TOURAINE

*Le ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,*
FRANÇOIS REBSAMEN