

# LES PRINCIPES DE L'ÉVALUATION DES RISQUES

Le législateur exige de l'employeur qu'il évalue les risques auxquels sont soumis les salariés, alors même qu'aucun accident du travail ne s'est produit et qu'aucun salarié n'a déclaré de maladie liée à son travail. L'ambition de cette démarche est de maîtriser les risques avant que se produise un dommage. Elle débouche sur l'élaboration et l'application de mesures de prévention adaptées.

Outre la réduction du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, l'entreprise peut en attendre des bénéfices au quotidien : meilleure organisation du travail et réduction des dysfonctionnements, meilleures conditions de travail et satisfaction des salariés.

Pour être efficace, l'évaluation des risques doit faire l'objet d'une démarche structurée et participative qui peut être résumée en cinq principes.

- **Afficher sa volonté** (l'employeur s'engage sur les objectifs, les moyens, les modalités d'organisation et de communication).
- **Choisir des outils adaptés** (à la taille et à la nature de l'entreprise).
- **S'organiser pour être autonome** (en s'appuyant sur les compétences existant dans l'entreprise).
- **Associer les salariés** (susciter des échanges entre salariés et experts pour croiser les savoirs et les savoir-faire).
- **Décider des actions de prévention** (considérer les risques dans leur globalité pour apporter des réponses complètes plutôt que des réponses purement techniques élaborées au coup par coup).

Le résultat de cette évaluation est transcrit dans le **document unique (DU)** (Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant sur la création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs). L'absence de formalisation des résultats de l'évaluation des risques dans un document unique est passible d'une amende de 1 500 € doublée en cas de récidive (R 4741-1 du Code du travail).

Rédigé par l'employeur ou sous sa direction, le DU fait l'objet de mises à jour régulières. Il est actualisé au moins chaque année, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et sécurité ou les conditions de travail.

En conservant les mises à jour successives, on fera d'une année sur l'autre des comparaisons pertinentes : cohérences des actions et des méthodes, évolution d'un risque, impact des mesures de prévention.

## Les unités de travail

Pour établir le document unique, le chef d'entreprise définit un découpage de son entreprise en unités de travail. La circulaire précise que cette notion s'entend au sens large : découpage géographique (par atelier, par poste...) ou découpage par type d'activité, par métiers, par produits utilisés, etc.

Cette souplesse vise à épouser la diversité des entreprises..

## LES QUATRE ÉTAPES DE L'ÉVALUATION DES RISQUES

Le législateur impose la rédaction d'un DU comportant l'évaluation des risques, mais il ne dit rien des moyens à utiliser pour y parvenir. Les organismes de prévention de la Sécurité sociale recommandent de conduire une démarche en quatre étapes et d'y associer les salariés.

### Préparer l'évaluation

Il s'agit de former un groupe de travail. Celui-ci définira la méthode d'évaluation convenant à l'entreprise et le champ d'intervention. En effet, il est possible de partir d'un découpage géographique (par atelier, par poste...) ou d'un découpage par type d'activité, produits utilisés, etc.

### Identifier les risques

**L'inventaire des risques** dans l'entreprise doit s'opérer sur le **travail réel**, c'est-à-dire sur les situations concrètement vécues par les salariés. Les observations des salariés remontent la hiérarchie avec l'appui des institutions représentatives du personnel (délégués, CE, CHSCT, syndicats). Cette **démarche participative** permet d'établir un inventaire des risques réaliste et complet, qui donnera lieu à une évaluation pertinente.

Rappelons que pour identifier les risques, il existe une méthode pratique et efficace : **l'outil d'identification des risques** (voir l'aide-mémoire Définition et identification du risque). Quels sont les dangers ? Quels sont les risques, pour qui et dans quelles conditions ? Quel est le temps d'exposition ? Le niveau de protection réel ? L'environnement ? Les compétences particulières réelles pour travailler en présence des dangers repérés ?

Ce questionnaire peut être appliqué systématiquement aux différentes situations de travail existant dans l'entreprise. Outil d'inventaire, il est aussi un outil d'analyse. Il permet d'ébaucher l'étude des conditions d'exposition des salariés aux dangers. Il permet de connaître leur niveau de protection et leur compétence pour travailler en présence du danger. A ce titre, il est le point d'amorce de la démarche de prévention.

### Classer les risques

L'étape du classement des risques se fait de manière consensuelle au sein d'un groupe de travail qui permet d'impliquer les divers acteurs de l'entreprise. Ce classement a pour but de hiérarchiser les priorités, donc de décider des mesures de prévention, à court et moyen terme.

Quels que soient les critères de classement retenus par le groupe de travail, le point fondamental est que leur définition ait été établie en commun de façon explicite, avec le double objectif de permettre le débat sur les priorités et d'aider à planifier les actions.

## **Proposer des actions de prévention**

Le groupe de travail propose des mesures en s'appuyant sur le classement des risques.

À l'issue de cette démarche, l'employeur dispose des éléments qui lui permettront de décider des mesures à prendre.

## LE CLASSEMENT DES RISQUES

L'évaluation du risque repose sur l'examen des cinq composantes du risque : chacune d'elle peut contribuer à augmenter ou diminuer l'importance du risque (voir l'aide-mémoire **Définition et identification du risque**).

Le groupe de travail construira une **échelle de valeur** pour chaque composante du risque : gravité probable, exposition, niveau de protection, environnement de travail et compétences face au risque. Les critères retenus peuvent être subjectifs (à partir de l'idée que les participants se font du risque en se fondant sur leur expérience et leurs connaissances) ou objectifs (à partir de données statistiques, d'enquêtes...).

En fonction de l'évolution du contexte, les critères retenus seront régulièrement revus par le groupe et pourront faire l'objet de réajustements.

### Un exemple de grille de cotation

Cet exemple de grille de cotation éprouvé par l'expérience offre l'intérêt d'être facile à utiliser et d'être bien adapté à des entreprises de taille moyenne. Il ne doit pas être compris comme un modèle intangible car chaque entreprise et chaque groupe de travail ont leur spécificité. Dans cet exemple, les échelles de valeur ont été choisies pour obtenir un total maximum de 100 points (en additionnant les différentes notes) et pour donner un poids déterminant à la gravité du risque (voir l'aide-mémoire Exemple de grille de cotation).

- La gravité du risque est notée de 1 à 40.
- L'exposition de 1 à 20.
- Le niveau de protection de 1 à 15.
- L'environnement de 1 à 15.
- Les compétences de 1 à 10.

### Le plan de prévention

Tout l'intérêt d'un système de cotation est de pouvoir **comparer des risques** qui n'ont aucun rapport entre eux pour **définir lesquels doivent être traités en priorité**.

L'outil d'identification des risques (voir l'aide-mémoire **Définition et identification du risque**) fournira un guide utile pour la recherche méthodique de solutions.

1. Agir sur le danger (ce qui peut faire mal).
2. Agir sur le temps d'exposition.
3. Agir sur le niveau de protection.
4. Agir sur l'environnement.
5. Agir sur la compétence face au risque.

Il revient au chef d'entreprise de choisir les mesures de prévention à mettre en œuvre. Il choisira de préférence les mesures qui portent sur l'amont (supprimer le risque), dont l'impact est assuré à long terme et qui ne provoquent pas de

déplacement des risques (effet pervers). Les mesures devront aussi être rapidement réalisables et économiquement supportables. Elles s'intégreront dans un plan de prévention plus global.

De plus, les salariés seront associés à la mise en place de ces mesures, comme ils l'ont été à l'identification des risques, à leur évaluation et à la recherche de solutions.

## EXEMPLE DE GRILLE DE COTATION

### Le niveau de gravité

Voici un exemple de cotation des dommages. Quelles que soient les notes obtenues par ailleurs, un risque pouvant aboutir à un décès sera toujours considéré comme prioritaire.

1 à 10 = Pas d'arrêt de travail, lésion mineure (hématome, coupure superficielle...).

11 à 15 = Arrêt de 1 à 7 j. lésion mineure.

16 à 20 = Arrêt de 8 j. à un mois, lésion importante (coupure profonde, brûlure, entorse).

21 à 25 = Arrêt de plus d'un mois, lésion importante.

26 à 30 = Incapacité permanente partielle < 10 %, lésion peu handicapante mais irréversible.

31 à 40 = Dommage très grave (de l'incapacité permanente > 10 % au décès).

### Le temps d'exposition

Il s'agit de traduire la durée pendant laquelle le salarié travaille réellement en présence du danger. Voici un exemple de cotation, à adapter en fonction des situations.

1 à 5 = exposition rare (une fois par mois au plus),

6 à 10 = exposition moyenne (une ou plusieurs fois par semaine),

11 à 15 = exposition régulière (une ou plusieurs fois par jour),

16 à 20 = exposition continue.

### Le niveau de protection

Plus le niveau de protection réel du salarié est élevé plus son niveau d'exposition réel est faible. Voici un exemple d'échelle de cotation à adapter en fonction des situations.

1 à 5 = Les protections collectives rendent le contact avec le danger impossible ou peu probable.

6 à 10 = Les protections individuelles existent et sont réellement utilisées.

11 à 15 = Il n'y a pas de protection ou elles ne sont pas utilisées.

### L'environnement

De très nombreux facteurs entrent en compte pour évaluer si l'environnement physique et psychique de travail est favorable ou défavorable. Le groupe de travail peut recenser quelques uns de ces facteurs et attribuer à chacun une note allant de 0 (bon) à 2 (mauvais), puis additionner les notes pour obtenir un chiffre global. Voici un exemple d'échelle de cotation à adapter en fonction des situations.

1 à 5 = Environnement favorable

6 à 10 = Environnement moyen

11 à 15 = Environnement défavorable

### Le niveau de compétence

Il s'agit de la compétence au poste de travail, par rapport au risque concerné. Par exemple, sera compétent, pour une activité de manutention manuelle, un salarié qui a suivi une formation « gestes et postures » et qui met réellement en pratique cette formation.

Notez que, si la compétence peut modérer le risque, en aucun cas, elle ne peut suppléer à la prévention. C'est pourquoi la note obtenue ne pèsera que faiblement dans la cote finale attribuée au risque. Voici un exemple d'échelle de cotation à adapter en fonction des situations.

1 = Expérimenté

2 à 5 = Partiellement expérimenté

6 à 10 = Remplaçant, intérimaire, nouvel embauché

## ENJEUX ET VALEURS DE LA PRÉVENTION

L'ensemble des acteurs de l'entreprise tire bénéfice des actions de prévention conduites dans l'entreprise. Les clients et fournisseurs de l'entreprise en bénéficient également. Les enjeux sont multiples.

### Enjeux humains

La santé des salariés est préservée, le travail est plus intéressant avec plus de confort et moins de contraintes, d'efforts inutiles et de pénibilité, l'ambiance de travail est meilleure.

### Enjeux économiques

Moins d'incidents et d'accidents signifie des gains de productivité (amélioration des postes de travail, réduction des dysfonctionnements et de la pénibilité, meilleure transmission des informations...), une diminution du turnover, donc la réduction des charges de personnel liées au recrutement et à la formation, une réduction de la casse (pièces mises au rebut, machines endommagées), la diminution des coûts directs des accidents du travail et maladies liées au travail (cotisations AT-MP de l'entreprise).

### Enjeux sociétaux

La qualité des produits et des prestations fournis est en hausse, le climat social dans l'entreprise est amélioré, l'environnement est préservé, l'image de marque de l'entreprise est plus favorable.

**Tous les acteurs de l'entreprise sont impliqués dans la prévention, l'adhésion de tous est nécessaire. Il serait inefficace d'imposer des mesures de prévention sans tenir compte des réalités de chaque situation de travail et surtout sans tenir compte des personnes. La démarche de prévention dans l'entreprise repose sur le respect de trois valeurs essentielles.**

### Personne

Le chef d'entreprise, l'encadrement, les salariés, tous sont impliqués, tout changement se fait dans le respect des personnes.

### Transparence

Le chef d'entreprise et l'encadrement affichent clairement les objectifs, s'engagent personnellement et fournissent les moyens nécessaires, prennent en compte la réalité des situations de travail et communiquent avec les travailleurs concernés.

### Dialogue social

Il est indispensable d'impliquer les salariés et les instances qui les représentent : CHSCT, délégués du personnel.

# LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA PRÉVENTION

Article L. 4121-1 du Code du travail :

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

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

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

Pour définir sa politique générale de prévention, l'employeur s'appuie sur la liste des principes généraux de prévention (article L. 4121-2 du Code du travail). Ces principes sous-tendent l'ensemble de la réglementation.

## Éviter les risques

Il s'agit de supprimer les risques ou de les réduire en privilégiant dans tous les domaines les procédés, produits, équipements, etc., les moins dangereux et en limitant le nombre de travailleurs exposés au risque.

## Évaluer les risques qui ne peuvent être évités

Lorsque certains risques ne peuvent être supprimés, l'employeur doit les évaluer et apprécier leur nature et leur importance afin de déterminer les actions à mener pour assurer la sécurité et garantir la santé des travailleurs.

## Combattre les risques à la source

La sécurité doit faire partie intégrante de la conception des machines, des modes opératoires, des lieux de travail. Il faut intervenir en amont du processus de travail. C'est le principe de la sécurité intégrée.

## Adapter le travail à l'homme

Il s'agit de la conception des postes de travail ainsi que du choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en vue, notamment, de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire leurs effets sur la santé.

## Tenir compte de l'évolution de la technique

L'employeur doit s'informer sur l'évolution des techniques pour mettre en place des moyens de prévention techniquement adaptés sans attendre une évolution de la réglementation.

### **Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou l'est moins**

Dans tous les domaines, les outils, produits ou procédés dangereux doivent, quand c'est possible, être remplacés par un équivalent présentant moins de risques, voire aucun.

### **Planifier la prévention**

Cette planification intègre, 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, celles-ci doivent planifier la prévention en commun dans le cadre d'une organisation temporelle et programmée.

### **Donner la priorité aux mesures de protection collective**

Les équipements de protection individuelle ne doivent être utilisés qu'en complément des protections collectives ou s'il ne peut exister de protection collective efficace.

### **Donner les instructions appropriées aux travailleurs**

L'employeur est tenu d'informer tous les salariés sur les risques qu'ils encourent et sur les mesures prises pour y remédier. Il doit assurer une formation à la sécurité et la renouveler périodiquement.

Les données brutes concernant les accidents du travail et les maladies liées au travail sont contenues dans les déclarations d'accident du travail ou de maladies professionnelles, ou s'il existe, sur le registre des accidents bénins. Elles sont récapitulées sur le **compte employeur** envoyé par la CRAM. Les statistiques issues de ces données figurent dans le **rapport annuel**. Elles sont également exploitées par l'employeur lors de la rédaction du **document unique**.

### Le rapport annuel

Au moins une fois par an l'employeur présente au CHSCT un rapport où figurent :

- le bilan de la situation générale de l'établissement en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, avec les indicateurs chiffrés et statistiques qui reflètent cette situation,
- les actions de prévention engagées au cours de l'année,
- le nombre de salariés ayant reçu une formation (avec le détail, notamment des formations à la sécurité et au secourisme),
- son programme de prévention précis et chiffré.
- Le rapport annuel est tenu à disposition de l'inspecteur du travail, de l'agent de la CRAM et du médecin du travail. Le procès-verbal de la réunion du CHSCT est exigé pour obtenir marchés publics, subventions et avantages fiscaux.

### Le compte employeur

La CRAM fournit chaque année aux entreprises de 10 salariés et plus un relevé des éléments qui ont servi au calcul de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP). Y figurent l'effectif moyen et les salaires déclarés dans l'année, ainsi que les dates des sinistres, les noms des victimes, les taux d'incapacité attribués et les dépenses réglées par la CRAM pour chacune d'elles (frais médicaux et indemnités).

Le chef d'entreprise peut vérifier son compte employeur et faire rectifier d'éventuelles erreurs. Il peut aussi l'utiliser pour analyser la situation de son entreprise, s'interroger sur les causes des accidents et maladies professionnelles, repérer les points critiques et mettre en place des mesures de prévention adaptées.

### Le document unique

Le document unique est défini par l'article R 4121-1 du Code du travail. L'employeur doit transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail.

Le document unique est mis à la disposition des représentants du personnel, du médecin du travail et, sur demande, de l'inspecteur du travail et des contrôleurs de la caisse régionale d'assurance maladie (CRAM). Il est tenu en permanence à disposition du CHSCT, des délégués du personnel et du médecin du travail. En l'absence de CHSCT et délégués du personnel, il est accessible aux salariés exposés aux risques.

## LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION EN ENTREPRISE

Au sein de l'entreprise, chacun s'implique à son niveau dans l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail. Chacun a ses responsabilités spécifiques. Une bonne communication est un facteur essentiel de réussite des actions de prévention.

**Le salarié** prend soin de sa propre sécurité et de celle des autres. Il signale une situation qui lui semble dangereuse et peut exercer son droit de retrait si le danger est grave et imminent. Il peut exprimer ses points de vue via les délégués du personnel, délégués syndicaux, représentants du personnel au CE et au CHSCT.

**L'encadrement** met en œuvre les mesures de prévention décidées par l'employeur et veille à leur application. Il peut exprimer ses points de vue au CE et au CHSCT via les représentants du personnel du collège cadre.

**L'employeur** doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité de son personnel. Il assure la réussite de sa politique de prévention en favorisant la communication montante et descendante. Il prend en compte la réalité des situations de travail, il associe le personnel à la recherche de solutions, il communique sur les mesures de prévention.

Le CHSCT, dont il est président, est l'une des instances où se manifeste cette visibilité.

### Le CHSCT

Il comprend l'employeur et des représentants des cadres et des employés. Il existe dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Le médecin du travail est membre de droit (consultatif). L'inspecteur du travail et le représentant du service prévention de la CRAM sont invités permanents.

Il émet un avis sur le rapport annuel et le programme annuel de prévention (art. L. 4612-7 du Code du travail). Il formule des avis sur les documents qui lui sont soumis, inspecte les locaux de travail, réalise des enquêtes en cas d'accident, propose des actions de prévention. Il est consulté avant toute décision d'aménagement important ou de transformation des postes de travail qui modifie hygiène, sécurité et conditions de travail (art. L. 4612-8).

### Le médecin du travail

Sa mission principale est la surveillance médicale des salariés : visite médicale à l'embauche, puis au moins tous les deux ans, selon les cas. Le médecin se prononce sur l'aptitude du salarié au poste de travail. En cas d'inaptitude, il propose un changement de poste ou des aménagements ; l'employeur ne peut licencier le salarié que s'il n'existe pas de poste adéquat.

Le médecin mène aussi des actions en milieu de travail qui doivent occuper 150 demi-journées par an. Il visite les entreprises, réalise des études de poste, s'informe auprès des salariés sur leurs conditions de travail et sur les risques. Le chef d'établissement l'informe sur les produits qu'il utilise et lui communique les analyses et les mesures qu'il fait réaliser.

## Les autres interlocuteurs internes

En fonction de la taille de l'entreprise, certains services ou personnes sont dépositaires d'informations spécifiques ou exercent des responsabilités particulières : le service juridique (code du travail, réglementations touchant à la prévention...), le service des ressources humaines (gestion de la formation, des arrêts de travail), les équipes chargées de l'hygiène, de l'environnement, de la qualité, l'assistante sociale, l'infirmière du travail, les sauveteurs secouristes du travail (SST), le service interne de pompiers...

# LES INTERLOCUTEURS EXTERNES À L'ENTREPRISE

**En matière de prévention, l'entreprise peut faire appel à de nombreux spécialistes. Elle a aussi des interlocuteurs réguliers.**

## Les ingénieurs-conseils et contrôleurs de sécurité des CRAM

Leur action allie contrôle et conseil. Ils analysent les situations de travail et les accidents avec un objectif : faire réduire ou supprimer le risque. Ils disposent d'un droit d'entrée, de visite et d'enquête dans l'entreprise, d'un pouvoir d'investigation et de moyens techniques (mesures, prélèvements, analyses). Ils peuvent faire appliquer des recommandations et des dispositions générales et inviter un employeur à prendre des mesures de prévention. Au besoin, ils disposent de moyens d'incitation d'ordre financier (majoration ou minoration des cotisations, subventions).

Il existe seize caisses régionales d'assurance maladie et, pour les départements d'Outre-mer, quatre caisses générales de Sécurité sociale (CGSS).

## Les inspecteurs et contrôleurs du travail

Les inspecteurs et contrôleurs du travail contrôlent l'application effective des règles du code du travail dans l'entreprise. Ils conseillent l'employeur. Ils disposent d'un droit d'entrée, de visite et d'enquête dans l'entreprise. Ils peuvent émettre des mises en demeure et dresser des procès verbaux. Ils peuvent obtenir l'arrêt immédiat d'un chantier où la sécurité n'est pas assurée.

## L'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP)

L'IPRP est une personne habilitée en matière de santé au travail à laquelle l'entreprise ou le service de santé au travail (médecine du travail) s'adresse, pour ses compétences médicales, techniques et/ou organisationnelles. L'IPRP peut aussi être un organisme. Dans le cas où il est fait appel à un IPRP non salarié, une convention est conclue après avis, notamment, du CE et du CHSCT (article R. 4623-31 du Code du travail).

## Les divers organismes acteurs de la prévention

### **Institut national de recherche en sécurité (INRS)**

---

L'INRS apporte une aide technique en matière de prévention des risques professionnels : études et recherches, formation en santé et sécurité au travail, assistance juridique, technique, médicale et documentaire, information, (journaux, affiches, brochures, audiovisuels, site web).

### **Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics**

---

L'OPPBTP dépend du ministère chargé du Travail et contribue à la prévention dans toutes les entreprises du secteur du BTP. Ses délégations régionales proposent information, formation et conseil aux entreprises affiliées.

### **Agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail**

---

Ces antennes régionales de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) interviennent sur tous les aspects touchant aux conditions de travail : prévention des risques, organisation du travail...

## LES MALADIES PROFESSIONNELLES

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

Lorsque la maladie dont souffre un travailleur répond à toutes les conditions figurant dans l'un des **tableaux** annexés au code de la Sécurité sociale, elle est systématiquement reconnue comme maladie professionnelle et indemnisée comme telle, sans que la victime ait à en faire la preuve (art. L. 461-1 du Code de la Sécurité sociale).

Chaque tableau comporte un numéro (par ordre chronologique de création), un titre (nuisance ou risque) et trois colonnes.

### **Colonne de gauche (désignation des maladies)**

Elle énumère les symptômes ou lésions pris en charge.

### **Colonne centrale (délai de prise en charge)**

Il s'agit du délai **maximum** admis entre la fin de l'exposition au risque et l'apparition des symptômes. Selon les maladies, il va de quelques jours à plusieurs dizaines d'années.

### **Colonne de droite (liste des principaux travaux)**

Elle énumère les travaux qui peuvent provoquer l'affection visée par le tableau. Selon les cas, cette liste est **limitative** (seuls les travailleurs affectés aux travaux énumérés peuvent être indemnisés) ou **indicative** (tout travail où le risque existe peut être pris en considération).

Une maladie liée au travail peut échapper au système de reconnaissance fondé sur les tableaux : affection ne figurant pas dans un tableau, délai de prise en charge dépassé, travaux ne figurant pas dans une liste limitative.

La loi institue un système complémentaire de reconnaissance (art. L. 461-1 du Code de la Sécurité sociale). Le malade doit démontrer l'origine professionnelle de ses troubles. Le dossier est soumis au Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) qui rend un avis motivé dans les quatre mois.

Certaines maladies liées au travail ne figurent pas dans les tableaux. Pas encore... En effet, le système des tableaux est en constante évolution. Les médecins doivent déclarer au ministère chargé du Travail tout symptôme à caractère professionnel qu'ils rencontrent dans leur pratique (art. L. 461-6 du Code de la Sécurité sociale) Lorsque des symptômes apparaissent de façon répétitive, en rapport avec un même produit ou avec des situations de travail identiques, les données recueillies peuvent aboutir à la mise à jour d'un tableau ou à sa création.

La Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) publie chaque année des statistiques détaillées sur les maladies professionnelles comme

sur les accidents du travail. Les maladies professionnelles y sont dénombrées par branches professionnelles.

Les TMS (troubles musculo-squelettiques) ou affections périarticulaires (tableau 57) représentent plus des deux tiers des maladies indemnisées. Les maladies liées à l'amiante (tableau 30 et 30bis) sont les plus graves et les plus coûteuses. Parmi les maladies les plus fréquentes : les affections chroniques du rachis lombaire dues aux charges lourdes et les affections provoquées par les bruits.

## LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise (...) » art. L. 411-1 du code de la Sécurité sociale

**On distingue, selon la gravité des conséquences, les accidents sans arrêt de travail, les accidents avec arrêt (incapacité temporaire de travail supérieure à une journée), les accidents graves (incapacité permanente partielle ou totale, décès).**

### L'accident du travail

C'est la survenue au cours du travail d'un événement qui porte atteinte à l'intégrité corporelle ou psychique du travailleur. Sont compris les accidents survenus lors d'une mission ou d'activités sociales ou syndicales accomplies en accord avec l'employeur pendant le temps de travail. La victime n'est pas tenue de fournir un témoin : la présomption joue en sa faveur. En cas de contestation de l'employeur ou de la caisse, c'est à eux d'apporter des arguments.

### L'accident de trajet

C'est un événement (accident de la circulation, chute, choc, agression...) survenu sur le trajet aller et retour le plus court entre le lieu de travail et le domicile ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle, pour satisfaire aux nécessités de la vie courante et à ses obligations familiales (restaurant où le travailleur prend ses repas, résidence secondaire habituelle, crèche, école, pharmacie ou magasin vendant des denrées alimentaires indispensables...). En cas d'enquête administrative, la victime doit démontrer qu'il s'agit bien d'un accident de trajet. Elle a intérêt à fournir un ou plusieurs témoins.

Tous les accidents de travail même bénins doivent être déclarés par l'employeur à la CPAM sous 48 heures (art. L. 441-2 et R. 441-3 du Code de la Sécurité sociale). L'employeur utilise le formulaire de déclaration d'accident du travail (DAT), où il note : l'identité de l'entreprise, l'identité de la victime et sa qualification, le lieu précis de l'accident, les circonstances détaillées, la nature des lésions, les éventuels témoins et les précisions complémentaires qui paraissent utiles. Les entreprises bénéficiant de l'attribution d'un registre de déclaration d'accidents bénins par la caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) peuvent y inscrire ces accidents (dans les 48 h). Cette inscription est aussi détaillée qu'une déclaration d'accident et sera signée par le donneur de soins et la victime. Ces données conservées 5 ans sont tenues à disposition du CHSCT.

La Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) publie chaque année les statistiques des accidents du travail sur trois ans. Les

statistiques du régime général sont ventilées par grandes branches d'activité : métallurgie, bâtiment et travaux publics, alimentation, etc.

À savoir : seuls sont pris en compte dans ces statistiques les accidents qui ont une incidence financière sur l'entreprise.

## LES INDICATEURS STATISTIQUES

En matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, les statistiques nationales permettent à chaque entreprise de se situer par rapport aux moyennes de la branche professionnelle. Parmi les éléments de comparaison utilisés figurent des indicateurs dont le mode de calcul est précisé par la législation.

### Taux de fréquence

On l'exprime en nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées, ce qui ramène à la même échelle les chiffres d'entreprises de toutes tailles.

### Taux de gravité

On l'exprime en nombre de jours d'arrêt dus à des accidents par millier d'heures travaillées. D'autres critères auraient pu être choisis (importance des séquelles, coût des soins, pertes de production, etc.). La Sécurité sociale a choisi celui-ci car il permet de comparer des entreprises de toutes sortes et de toutes dimensions.

### Indice de fréquence

On l'exprime en nombre d'accidents avec arrêt par millier de salariés.

### Indice de gravité

Lorsqu'un salarié a subi un accident grave qui altère durablement sa santé, la Sécurité sociale lui attribue un taux d'incapacité permanente. Ce taux exprime l'importance de son handicap : il peut être de 5 %, 10 %, etc. si l'incapacité permanente est partielle, voire de 100 % si la reprise du travail est impossible.

Pour calculer l'indice de gravité des accidents survenus dans l'entreprise, on additionne les taux d'incapacité permanente attribués aux victimes et on rapporte le chiffre obtenu au million d'heures travaillées. Ce mode de calcul paraît très abstrait au premier abord. En pratique, il permet de comparer les situations de manière tout à fait efficace.

L'employeur utilise ces indicateurs quand il présente au CHSCT son **rapport annuel** (bilan annuel de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail).

Les indicateurs statistiques sont des points de repère indispensables, mais un même chiffre peut recouvrir des réalités différentes. Une analyse plus approfondie est nécessaire pour aboutir à des actions de prévention adaptées. Il faut considérer, outre le nombre et la durée des arrêts, les principaux types d'accident (chute, accident de circulation, choc avec une masse en mouvement, etc.), les ateliers et postes de travail concernés, les horaires des salariés concernés, leur degré de qualification, etc.

D'autres indices encore sont utiles pour apprécier la situation de l'entreprise en matière de santé et sécurité. Certains signes peuvent traduire une dégradation :

augmentation de l'absentéisme et du turnover, augmentation des incidents matériels, augmentation des soins donnés à l'infirmerie et des consultations supplémentaires demandées au médecin du travail.

Sauf pour les petites entreprises, **le taux et le montant de la cotisation accidents du travail / maladies professionnelles** versés à l'organisme de Sécurité sociale dépendent du nombre d'accidents et maladies déclarées par l'entreprise. Ils sont indiqués dans le **compte employeur**. Les variations observées traduisent l'évolution de la situation de l'entreprise.

## FAITS ET OPINIONS

Un incident a failli dégénérer en accident... La rumeur court... Tout le monde a un avis...

Un accident s'est produit... Il faut écrire la déclaration d'accident. Or les témoignages sont formulés sous le coup de l'émotion et fortement entachés de subjectivité... Les uns imputent l'accident à la fatalité, d'autres à l'incompétence de la victime, d'autres accusent les collègues ou la hiérarchie. Comment y voir clair ?

Il est nécessaire d'analyser l'évènement de façon objective pour trouver des solutions et empêcher qu'il se reproduise. Avant tout, il est important de bien distinguer faits et opinions.

**Un fait** est un élément concret, précis, quantifiable, observable et objectif. Par exemple : « Il pleuvait. », « La chaussée était mouillée. », « Les pneus étaient lisses. ».

On peut aussi ranger parmi les faits des connaissances précises, démontrables et objectives, en veillant à les distinguer des simples croyances. Par exemple : « Il y a une perte d'adhérence sur chaussée mouillée. »

**Une opinion** est le point de vue d'une personne qui interprète les faits à partir de son propre cadre de référence. Elle peut être plus ou moins fondée, elle est tout de même une interprétation. Elle est souvent accompagnée d'un jugement de valeur. Par exemple : « Il roulait trop vite, surtout sur route mouillée. », « Il n'a pas vérifié ses pneus. », « Il aurait dû vérifier ses pneus. ».

Comment détecter la part de subjectivité dans un récit d'accident ou dans la description d'une situation dangereuse ?

Par exemple, en repérant les adverbes et locutions tels que : très, trop, pas assez, souvent, tout le temps, partout... Et en posant des questions pour obtenir des faits précis.

« Ces colis sont vraiment **trop** lourds... » Quel est le poids des colis ?

« Les tables de travail sont **très** hautes... » Quelle est la hauteur des tables ?

« On passe **tout le temps** à côté de ce four... » Combien de fois par jour ?

« Il y a des trous **partout** dans la réserve... » Où exactement ?

## DÉFINITION ET IDENTIFICATION DU RISQUE

Quand on parle prévention, on emploie souvent indifféremment les mots danger et risque. Or ils désignent deux notions différentes. Un danger est une source potentielle de dommage. En termes clairs, le danger est « ce qui peut faire mal » (nuisances, contraintes, produits dangereux...).

Le risque est la probabilité d'apparition d'un évènement indésirable. Un risque professionnel est la probabilité d'une atteinte à l'intégrité d'un salarié.

**Le risque peut être caractérisé par cinq composantes**, chacune d'elles pouvant contribuer à l'augmenter ou le diminuer :

- la **gravité probable** (quelle serait la gravité probable de l'atteinte à la santé ?) ;
- le **temps d'exposition** (combien de temps par jour le travailleur est-il réellement en présence de ce danger ?) ;
- le **niveau de protection** (existe-t-il des dispositifs qui puissent le protéger ?) ;
- **l'environnement de travail** (favorise-t-il ou non la survenue de l'évènement indésirable ?) ;
- les **compétences de l'individu** face au risque (est-il informé du risque et formé aux moyens de prévention et de protection ?).

### L'outil d'identification des risques

Pour repérer les dangers et identifier les risques dans toutes leurs composantes, une méthode simple et efficace consiste à poser une série de questions.

#### 1. Dans une situation de travail, identifier les dangers.

- Qu'est ce qui peut faire mal ?
- Qu'est-ce qui a déjà fait mal ?
- Si un nouveau arrive, je lui dis de faire attention à quoi ?

#### 2. Pour chaque danger repéré, préciser l'exposition.

- Combien de fois par jour ou semaine est-on amené à travailler en présence de ce danger ?
- Pour combien de temps ?

#### 3. Pour chaque danger repéré, préciser le niveau de protection.

- Existe-t-il réellement dans l'entreprise un moyen de protection face à ce danger ?  
Si oui, est-ce un dispositif qui n'exige pas d'intervention du salarié (protection collective) ou un équipement de protection individuelle ?

#### 4. Pour chaque danger repéré, préciser l'environnement.

- Dans quel environnement physique et psychique est-on amené à travailler en présence de ce danger ?
- Est-ce un environnement encombré ? Bruyant ? Mal conçu ? Mal organisé ?

### **5. Pour chaque danger repéré, préciser les compétences existant dans l'entreprise.**

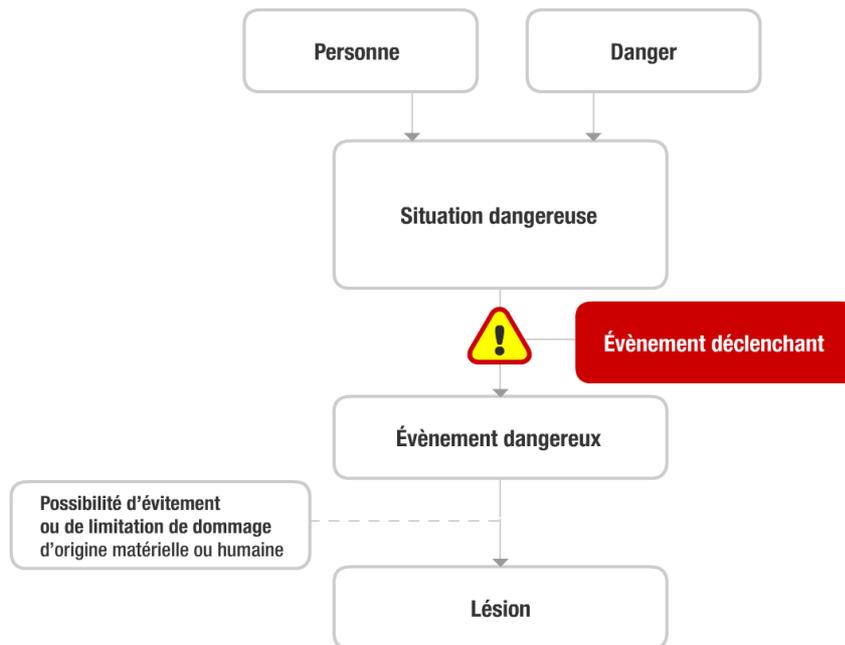
- Existe-t-il réellement des compétences particulières pour travailler en présence de ce danger ?

L'outil d'identification des risques fournira un guide utile pour envisager l'éventail des solutions de prévention possibles. La recherche de solutions portera sur toutes les composantes du risque.

## SCHÉMA DE COMPRÉHENSION DES CONDITIONS DE L'ACCIDENT

Un accident se produit quand plusieurs éléments convergent à un moment donné. Il importe de comprendre comment ces différents éléments s'articulent, afin d'orienter la recherche de mesures de prévention en agissant systématiquement sur chacun d'eux.

**La démarche est la même pour les maladies liées au travail.**



La présence d'une personne et d'un danger crée une situation dangereuse. À tout moment un évènement déclenchant peut intervenir, provoquant la survenue de l'évènement dangereux.

La **prévention** agira le plus en amont possible, pour traiter la situation dangereuse.

Si la prévention n'a pas suffi pour éviter l'évènement dangereux, la protection des personnes peut éviter le dommage ou limiter l'atteinte à l'intégrité du travailleur.

À distinguer :

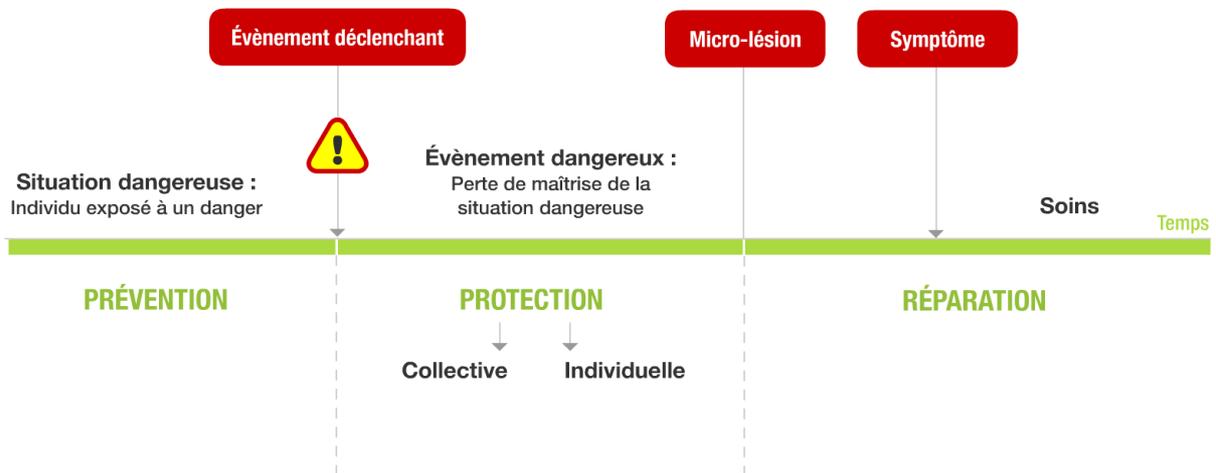
- un **dispositif de protection collective** agit sans aucune intervention des individus,
- un **équipement de protection individuelle** permet à l'individu de se protéger des risques résiduels qui n'ont pas été éliminés par la prévention et la protection collective.

**La protection collective est toujours préférable à la protection individuelle.**

**La prévention est toujours préférable à la protection.**

# LA CHRONOLOGIE DE L'ACCIDENT ET DE LA MALADIE LIÉE AU TRAVAIL

L'enchaînement qui conduit à l'accident peut être représenté par un schéma chronologique.



La présence d'une personne et d'un danger crée une situation dangereuse. À tout moment un évènement déclenchant peut intervenir, provoquant la survenue de l'évènement dangereux. Un dommage peut se produire.

C'est en amont qu'il faut d'abord agir, pour traiter la situation dangereuse par des mesures de prévention.

L'évènement dangereux, s'il survient faute de prévention suffisante, n'entraîne pas automatiquement la survenue d'un dommage : la protection des personnes peut éviter ou limiter le dommage.

Si la prévention et la protection ont échoué, la victime doit être rapidement prise en charge pour limiter les dommages. C'est pourquoi il est indispensable de former des sauveteurs secouristes du travail dans l'entreprise et d'organiser la chaîne des secours.

Le risque de survenue d'une maladie professionnelle peut se décrire de la même façon, à ceci près que les symptômes de la maladie se déclarent souvent bien après l'exposition du travailleur au danger. Le délai varie selon les agents pathogènes. Comme pour les accidents, il importe d'agir en amont sur la situation dangereuse, par la prévention. S'il subsiste un risque, il doit être limité le plus possible par des mesures de protection. Si l'ensemble des mesures a échoué et que la maladie s'est déclarée la réparation vise à réduire les dommages.

## La complexité des situations de travail

L'utilité de tels schémas ne doit pas faire oublier que la démarche de prévention ne se résume pas à identifier puis traiter isolément tel ou tel risque. Pour aboutir à des mesures de prévention adaptées et efficaces, il est essentiel de prendre en compte l'ensemble des situations de travail et d'envisager toutes les conséquences des solutions proposées. En effet, il arrive qu'une solution appliquée dans la précipitation sans tenir compte de tous les éléments du problème aggrave une situation au lieu de

l'améliorer. Il arrive aussi qu'une solution semble efficace mais qu'elle aboutisse à un déplacement du risque.

Pour éviter de tels effets pervers, il est nécessaire d'analyser les situations de travail dans leur complexité pour envisager des mesures de prévention qui englobent tous les aspects.