



Guide des membres du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL

Guide du membre du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Repères et informations

- Fiche n° 1** : Comment fonctionne votre CHSCT ?
- Fiche n° 2** : La présentation du CHSCT
- Fiche n° 3** : La formation des membres du CHSCT
- Fiche n° 4** : Le rapport annuel au CHSCT
- Fiche n° 5** : L'enquête sur l'accident de travail
- Fiche n° 6** : Les missions du médecin du travail

Des outils pour l'action

- Fiche n° 7** : L'évaluation des risques
- Fiche n° 8** : Les entreprises extérieures
- Fiche n° 9** : L'aménagement des locaux de travail
- Fiche n° 10** : La circulation dans l'entreprise et en dehors
- Fiche n° 11** : L'électricité
- Fiche n° 12** : Les équipements de travail
- Fiche n° 13** : Le levage
- Fiche n° 14** : Le bruit
- Fiche n° 15** : Le risque chimique
- Fiche n° 16** : Le risque biologique
- Fiche n° 17** : L'incendie
- Fiche n° 18** : Les risques psychosociaux
- Fiche n° 19** : Les troubles musculo-squelettiques – manutentions manuelles
- Fiche n° 20** : La prévention de la pénibilité au travail

Cette version n°2 du guide du membre des CHSCT proposé par les services de la DIECCTE de GUYANE, à votre attention, prend en compte les dispositions issues des lois n°2015-990 du 6 août 2015, dite Loi MACRON et n°2015-994 du 17 août 2015, dite Loi REBSAMEN, avec leurs décrets d'application publiés au 30 octobre 2015.

Comment fonctionne votre Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ?

En complétant ce questionnaire, vous obtiendrez une photographie de votre CHSCT et en fonction des indications qui sont jointes à la présente plaquette vous pourrez améliorer le fonctionnement et l'efficacité de cette institution.

Fiche d'identité

Effectif de l'établissement :

Date de désignation des membres :

Membres du CHSCT :

Noms	Collège

Secrétaire :

Date de la formation :

Nom de l'organisme :

Formation initiale Renouvellement

Crédit d'heures mensuel par membre :

Réunions trimestrielles :

Date des précédentes

Avez-vous accès aux informations et aux documents suivants ?

- Rapports de vérification : dont installations électriques oui non
appareils de levage oui non
- Plan de mise en conformité : oui non
- Plan de prévention / protocole de sécurité (R.4512-1 et suivants du Code du Travail) oui non
- Déclarations accidents du travail & maladies professionnelles oui non
- Observations formulées par : l'inspection du Travail oui non
la CGSS oui non
- Formation à la sécurité, listes des postes à risque : oui non
- Fiches de données de sécurité : oui non
- Fiche médicale d'entreprise (D.4624-37 du Code du Travail) oui non
- Document unique d'évaluation des risques (R.4121-1 du Code du Travail) oui non
- Existe-t-il un registre de sécurité ? Un registre spécial ? oui non

Avez-vous été consultés à l'occasion (A titre non exhaustif) :

- De l'élaboration ou de la modification du règlement intérieur ? oui non
- De l'implantation de nouveaux équipements de travail ou de modification des conditions de travail ? oui non
- De l'introduction de nouvelles technologies ? oui non
- Du reclassement d'un salarié ? oui non

Documentation mise à votre disposition par votre employeur :

.....

.....

Si des questions ne peuvent être complétées, vous reportez aux «Fiches Pratiques».

La présentation du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Le CHSCT est une institution représentative du personnel qui réunit des délégués représentant les salariés et l'employeur dans les entreprises occupant au moins 50 salariés (obligation).

L'article L 4611-1 du code du travail dispose en effet que : Les entreprises d'au moins cinquante salariés mettent en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans leurs établissements d'au moins cinquante salariés et, lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de cinquante salariés, dans au moins l'un d'entre eux. Tous les salariés de ces entreprises sont rattachés à un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

L'employeur dans les entreprises de moins de 300 salariés, peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation au CHSCT.

La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Par décision de l'inspecteur du travail, il peut être créé un CHSCT dans les établissements de moins de 50 salariés en raison de la nature des travaux accomplis.

Les membres du CHSCT sont des salariés « protégés », à ce titre leur licenciement est soumis à autorisation de l'inspecteur du travail.

Références réglementaires :

Articles L.4611-1 à L.4616-16

Circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT

Décrets pris en application des lois des 6 et 17 août 2015

Composition du CHSCT

- Une délégation de représentants du personnel. (cf. ci-dessous).
- Le chef d'établissement ou son représentant qui préside le CHSCT
- Dans les établissements de plus de 300 salariés, un représentant syndical par organisation syndicale représentative.
- Le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire à qui il a donné délégation.
- Le chef du service de sécurité, l'agent de sécurité
- L'inspecteur du travail, l'agent de la CRAM (CGSS), un représentant de l'OPPBTP (pour les entreprises du bâtiment) quand il existe.
- Sur décision du CHSCT - l'infirmière, le responsable formation.

Avec voix délibérative

Avec voix consultative

Désignation des représentants du personnel au CHSCT

Ils sont désignés par les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise réunis en un seul collège, parmi l'ensemble des salariés âgés de 18 ans révolus et ayant un an d'ancienneté pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayants désignés (mandats renouvelables). Cette nouvelle disposition est applicable au renouvellement de tous les CHSCT à compter du 19 août 2015.

Le secrétaire est désigné par les représentants du personnel au CHSCT à la majorité des membres présents,

En cas de contestation sur la régularité de la désignation des membres, saisine du juge d'instance (dans un délai de 15 jours).

Les anciens membres ainsi que les candidats au CHSCT sont également des salariés protégés (pendant 6 mois à compter de la cessation de leurs fonctions : expiration du mandat ou disparition de l'institution).

Nombre de salariés de l'établissement	Nombre de représentants à désigner
50 à 199	3
200 à 499	4

Hors DUP avec CHSCT -

Ces nombres minima peuvent être augmentés par voie d'accord.

Moyens du CHSCT

Comment intervient le CHSCT ?

► Réunion du CHSCT :

Le CHSCT se réunit périodiquement et occasionnellement :

→ il tient au moins une réunion par trimestre,

→ il peut, en outre, se réunir à la demande motivée de deux de ses membres représentant les salariés,

→ il se réunit également à la suite d'un accident qui a entraîné ou aurait pu entraîner des conséquences graves,

Les réunions ont lieu dans l'établissement, pendant les heures de travail dans un local approprié.

L'employeur peut organiser des réunions communes rassemblant plusieurs institutions représentatives du personnel lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.

Les réunions ont lieu dans l'établissement dans un local approprié. Le recours à la visioconférence est autorisé selon des modalités précises.

Un délai maximal de consultation est défini par la loi, à défaut par accord.

► Rôle du secrétaire :

→ il établit l'ordre du jour de chaque réunion avec le Président. En cas de désaccord, les consultations obligatoires sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour des réunions du CHSCT. Cet ordre du jour, ainsi que les documents qui doivent être examinés au cours de la réunion sont communiqués, par l'employeur, à toutes les personnes qui doivent assister à la réunion, 15 jours avant la date de la réunion,
 → il rédige les procès-verbaux de réunion qui sont ensuite communiqués aux autres membres. Les procès-verbaux, après avoir été adoptés, peuvent être affichés et diffusés dans l'entreprise selon des modalités décidées par le comité.

► Règlement intérieur :

Le CHSCT doit disposer d'un règlement intérieur qui précise les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux.

► Crédit d'heures :

Chaque représentant du personnel au CHSCT dispose d'un crédit d'heures mensuel minimum considéré comme temps de travail et payé. Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent. Ils doivent alors en informer le chef d'établissement.

Taille de l'établissement	Crédit d'heures mensuels
Jusqu'à 99 salariés	2 heures
De 100 à 299 salariés	5 heures
De 300 à 499 salariés	10 heures

Hors DUP avec CHSCT - Ce crédit peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles et augmenté par voie d'accord.

Certaines situations n'entrent pas dans le champ du crédit d'heures mais sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel :

- le temps passé en réunion,
- le temps passé en enquêtes suite à un accident grave, à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ou à des incidents répétés révélant un risque grave,
- le temps passé à la recherche des mesures préventives dans toutes situations d'urgence et de gravité, notamment, lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent.

► Liberté de déplacement

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une liberté de circulation, dans et hors de l'établissement, pendant et en dehors des heures de travail. Ils peuvent prendre contact avec les salariés à leur poste de travail sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à leur travail.

► L'assistance d'expert

Le comité peut faire appel à un expert agréé par le ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville :

- s'il se trouve en présence d'un risque grave dans l'établissement, révélé en particulier par un accident du travail ou une maladie professionnelle,
- en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou des conditions de travail (décision d'aménagement importante susceptible de toucher un nombre significatif de salariés, changement de produit ou de l'organisation du travail, modification des cadences),
- enfin, à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies, dans ce cas le CHSCT fait appel à l'expert du comité d'entreprise (ne sont concernées dans cette dernière hypothèse que les entreprises d'au moins 300 salariés).

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

En cas de désaccord sur l'appréciation de la situation ou sur le choix de l'expert, le coût, il appartient à l'employeur de saisir le président du tribunal de grande instance qui statue en référé.

► Moyens matériels

Le CHSCT ne dispose pas de budget de fonctionnement, il incombe à l'employeur de lui fournir les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

► L'information du CHSCT

Le chef d'entreprise est tenu :

- de présenter chaque année au comité :
 - un rapport sur l'évolution des risques et des conditions de travail, précisant les actions menées en ce domaine au cours de l'année écoulée,
 - un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Le comité émet un avis sur le rapport et sur le programme, il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures complémentaires.
- de mettre à la disposition du CHSCT :
 - les résultats figurant dans les rapports et documents relatifs aux obligations de sécurité (vérification des installations électriques, des appareils de levage, carte de bruit, installations et appareils de protection collective),
 - les observations de l'Inspecteur du Travail, de l'agent de prévention de la CGSS, le registre des

observations et mise en demeure,

- le rapport du médecin du travail (établissement ou entreprise de plus de 300 salariés) à défaut la fiche d'entreprise établie par le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire,
- lorsqu'il existe, le registre des accidents bénins,
- les demandes, avis et propositions des groupes d'expression ainsi que les suites qui leur sont réservées,
- les plans de prévention et protocoles de sécurité établis avec les entreprises extérieures,
- la consigne d'utilisation des équipements de protection individuelle et une documentation relative à la réglementation applicable à la mise à disposition et à l'utilisation des équipements de protection individuelle,
- le registre de danger grave et imminent.

Les données transmises de manière récurrente au CHSCT seront incluses dans la base de donnée mise en place pour le CE (BDES).

Attributions

Le CHSCT a pour mission

- de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires,
- d'améliorer les conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois,
- de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises dans l'ensemble des matières relevant de sa compétence (environnement physique du travail (température, éclairage, aération...), aménagement des lieux de travail, des postes de travail, du temps de travail, organisation du travail (charge, rythme...), les conséquences des investissements sur les conditions de travail notamment en matière de nouvelles technologies, la protection de l'environnement dans les établissements classés, etc).

Le droit d'alerte du CHSCT (L.4131-2, L.4132-1 à 5 et D.4132-1 et 2 du code du travail) :

Un membre du CHSCT qui constate (notamment par l'intermédiaire d'un travailleur) une cause de danger grave et imminent en alerte immédiatement l'employeur en consignait son avis par écrit dans le registre spécial mis à la disposition des membres du CHSCT par l'employeur.

L'employeur est alors tenu de procéder immédiatement à une enquête avec le représentant du CHSCT ayant consigné le droit d'alerte.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser le CHSCT est réuni d'urgence dans un délai de 24H00 maximum. L'employeur doit immédiatement en informer l'Inspecteur du travail et l'agent du service de la CGSS.

L'atteinte au fonctionnement régulier du CHSCT peut constituer une infraction pour délit d'entrave, sanctionné par une peine d'amende, portée à 7500 euros.

La formation des membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Références réglementaires :
Articles L. 3142-13 et R.3142-4 du Code du Travail,
Articles L. 4614-14 à 16, R 4614-21 à 36 du Code du Travail,
Arrêté du ministère du travail du 20 décembre 2011,
Circulaire du 14 mai 1985

Les membres du CHSCT bénéficient d'une formation spécifique

Dans les entreprises de plus de 11 salariés où il n'y a pas de CHSCT, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT et bénéficient de ce droit à la formation quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Quand ?

Cette formation est un droit, à l'occasion du premier mandat. Elle est renouvelée au bout de 4 ans de mandat consécutifs ou non.

Le congé formation est pris en une seule fois, sauf accord de l'employeur et du CHSCT pour faire la formation en deux sessions. Dans ce cas, l'employeur accepte de prendre en charge le surcoût lié au double déplacement.

Durée de la formation ?

- Entreprises de plus de 300 salariés : 5 jours
- Entreprises de moins de 300 salariés : 3 jours

La demande doit être présentée plus de 30 jours avant le début du stage en mentionnant la durée, le prix et le nom de l'organisme de formation. L'employeur peut refuser la demande et reporter la demande dans une limite de 6 mois :

- si le cumul des demandes de congés pour formation syndicale, formation élu CHSCT et formation élu CE dépasse les limites fixés par arrêté,
- ou si cette absence pourrait être préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Ce refus doit être motivé, notifié 8 jours au moins avant le début du stage et peut être contesté en référé devant le tribunal des prud'hommes.

Financement de la formation ?

Cette formation est financée par l'employeur.

A savoir : le temps de formation est du temps de travail, il est donc rémunéré comme tel.

Objet de la formation ?

Cette formation a pour but :

- de développer les capacités des élus à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail et à la recherche des mesures de prévention,
- d'acquérir une connaissance précise du rôle, des missions et des moyens qui leur sont impartis, tout particulièrement en ce qui concerne les informations que l'employeur est tenu de fournir,
- de connaître le rôle des autres acteurs de la prévention : inspection du travail, services de santé au travail, service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie (CGSS), ANACT ,...

Qui peut former ?

Les élus du CHSCT choisissent un organisme agréé par l'Etat (sur la liste nationale ou sur une des listes régionales).

- Les centres ou instituts habilités à organiser des stages de formation syndicale.
- Les organismes qui figurent sur une liste arrêtée par le préfet de région.

Arrêtes préfectorals de Guyane n°256 du 27 février 2013 et n°2015162 du 5 juin 2015 dispose que sont agréés pour 4 ans par application de l'article L 4614-14 du code du travail :

- LV Consultants, situé PK 6,5 rte de Montjoly à Rémire Montjoly
- Etablissements OHLICHER, situé ZI Degrad des Cannes à Rémire Montjoly
- Bureau Veritas ZI Pariacabo BP 414 à Kourou

Le rapport annuel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Références réglementaires :

- Arrêté du 12 novembre 1985 (J.O. du 16/01/86),
- Loi du 23 décembre 1982 : v. Légis. soc. (E) N° 5274 du 31 décembre 1982,
- Décret du 23 septembre 1983 : v. Légis. soc. (E) N° 5399 du 28 septembre 1983.

Ce rapport est soumis à l'avis des membres du CHSCT et transmis à l'inspection du travail.

Bilan de l'Hygiène, de la Sécurité et des Conditions de Travail

Année :

1 – Présentation de l'établissement

1.1 – Identification

Entreprise (raison sociale) : Établissement (adresse) :
 Activité économique : Code NAF :
 N° SIRET : Nombre de comités dans l'établissement :
 Nature de l'activité dans le secteur couvert par le comité (s'il existe plusieurs comités) :

Toutes les informations qui suivent doivent être fournies pour l'établissement, s'il n'y a qu'un seul comité. Au cas où des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail distincts ont été mis en place, les informations doivent être fournies pour chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lorsqu'elles peuvent être isolées.

1.2 – Effectif moyen mensuel (voir note 1)

	Hommes	Femmes	TOTAL	Dont étrangers
Ingénieurs et cadres				
Techniciens et agents de maîtrise				
Employés				
Ouvriers				
Total				

Nombre d'embauches au cours de l'année : Nombre de départs au cours de l'année :

Nombre Moyen mensuel des salariés d'entreprises extérieures travaillant dans l'établissement (voir note 2):

2 – Principaux indicateurs

Ces données doivent être fournies pour tous les établissements pour l'année concernée et pour chacune des deux années précédentes. Lorsque des données figurent également au bilan social, le numéro de l'indicateur du bilan social est rappelé entre parenthèses pour mémoire (voir note 2 bis).

2.1 – Accidents du travail

Nombre total des accidents survenus aux salariés de l'établissement (voir note 3) :
 Nombre d'accidents déclarés à l'organisme de Sécurité sociale :
 Nombre d'accidents avec arrêt de travail :
 total :
 nombre d'accidents de trajet :
 nombre d'accidents du travail :
 dont nombre d'accidents de déplacement (voir note 4) :

Taux de fréquence :
 (nombre d'accidents du travail avec arrêt x 1.000.000) / nombre d'heures travaillées

Taux de gravité :
 (nombre de journées perdues par incapacité temporaire x 1.000) / nombre d'heures travaillées

Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées dans l'année :

Nombre d'accidents mortels :
 total :
 nombre d'accidents de trajet :
 nombre d'accidents du travail :
 dont nombre d'accidents de déplacements (voir note 4) :

Nombre d'accidents du travail dont ont été victimes les salariés d'entreprises extérieures travaillant dans l'établissement (voir note 5) :

Répartition des accidents par éléments matériels (voir note 6) :

2.2 – Maladies professionnelles ou à caractère professionnel

Nombre et nature des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année :

Nombre de salariés atteints par des maladies à caractère professionnel, au sens de l'article L. 500 de la Sécurité sociale, et nature de celles-ci, au cours de l'année :

Nombre de déclarations par l'employeur des procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles, au cours de l'année (voir note 7) :

2.3 – Données communes aux accidents et aux maladies

Nombre de soins à l'infirmerie :
 Taux et nombre de la cotisation «accidents du travail maladies professionnelles» versées à l'organisme de Sécurité sociale compétent :

Estimation du coût indirect de l'ensemble des accidents et maladies liés au travail dont ont été victimes les salariés de l'établissement (avec indication de la méthode d'évaluation retenue) :

2.4 – Organisation et contenu du travail

Effectif travaillant en équipe : Effectif travaillant en tout ou partie la nuit :
Effectif travaillant en fin de semaine : Effectif dont la rémunération est liée au rendement :
Personnel utilisé à des tâches répétitives (travail à la chaîne) :

Cette partie consacrée aux indicateurs peut être assortie d'un commentaire qui devrait notamment éclairer les actions d'information et de formation en matière de prévention.

3 – Faits saillants

Examen des faits intervenus durant l'année écoulée, qui sont particulièrement significatifs pour la réflexion sur le choix des priorités auxquelles devrait répondre le programme d'action, en rappelant la date ou la période où ils se sont produits.

Lorsque la taille et la configuration de l'établissement ou du secteur couvert par le C.H.S.C.T. le justifient, il est possible de présenter cette troisième partie en regroupant les informations pour chacune des unités qui peuvent être distinguées (atelier, service...).

Doivent en premier lieu être mentionnés les faits survenus dans l'établissement qui sont liés à l'activité de l'entreprise et aux interventions de ses différents interlocuteurs sur les questions de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

Présenter synthétiquement les enseignements à tirer des accidents graves et des maladies professionnelles ou à caractère professionnel, ainsi que des accidents et incidents révélateurs des dangers encourus, même s'ils n'ont pas eu de conséquence grave pour les personnes.

Faire le rappel des situations de danger grave et imminent qui ont motivé la mise en oeuvre des articles L. 4131-1, L. 4131-4, L. 4132-1 et L. 4132-2 du Code du travail.

Faire état des observations formulées par le médecin du travail, le service d'inspection du travail (en distinguant éventuellement les mises en demeure et les procès-verbaux), et le service de prévention de l'organisme de Sécurité sociale compétent (en distinguant éventuellement les injonctions) (voir note 11) : Signaler les principales observations portées dans les rapports des organismes de contrôle technique, agréés ou non, et dans ceux des experts appelés par le C.H.S.C.T. en application de l'article L.4614-12 du Code du travail.

Doivent en second lieu être indiquées les modifications intervenues dans l'établissement ayant des effets importants dans le domaine de la sécurité et des conditions de travail :

L'introduction de nouvelles productions, de nouvelles machines, de nouvelles techniques ou procédés de travail ;

Des modifications dans l'organisation du travail (modifications d'horaires, création ou suppression de certains services, réorganisation des postes de travail au sein de l'entreprise) ;

Des modifications dans la situation de l'entreprise vis-à-vis de ses clients ou fournisseurs (par exemple développement ou limitation du travail en régie, de la sous-traitance, diversification ou non des marchés, changements dans la répartition du travail entre les différents établissements de la même entreprise ou du même groupe).

Les effets dans le domaine de la sécurité et des conditions de travail peuvent concerner :

Les caractéristiques des postes de travail (rythmes et cadences, charges de travail, fatigue physique ou mentale, conception des équipements...) ;

L'environnement du poste de travail (aménagement de l'espace, ambiance lumineuse, thermique, sonore...) ;

L'organisation et le contenu du travail (répartition du travail, aménagement des tâches, horaires de travail, contrôle du travail, relations entre les services, qualifications...).

4 – Moyens et actions

Cette quatrième partie est consacrée au bilan des moyens et des actions des diverses parties prenantes dans l'établissement.

4.1 – Le C.H.S.C.T.

Moyens de secrétariat :

Nombre de réunions :

→ nombre de réunions ordinaires :

→ nombre de réunions extraordinaires :

→ à la demande des représentants du personnel :

→ à la suite d'un accident :

Nombre d'enquêtes menées par le C.H.S.C.T. (voir note 12) :

Nombre de cas de mise en oeuvre de la procédure prévue en cas de danger grave et imminent (voir note 13) :

Nombre de cas de recours à un expert (voir note 14) :

Nombre de représentants du personnel formés (voir note 15) :

Nombre de consultations du C.H.S.C.T. avant une décision d'aménagement important (voir note 16) :

4.2 – Les groupes d'expression

Nombre de groupes d'expression :

Nombre total de salariés participant aux réunions d'expression :

Nombre de réunions organisées dans l'année :

Bilan des réalisations et des problèmes non résolus dans le domaine de compétence du C.H.S.C.T. :

4.3 – La direction

a) Moyens spécialisés en prévention et amélioration des conditions de travail :

→ personnel du service sécurité et amélioration des conditions de travail (quand il existe) ;

→ sommes consacrées à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail (quand elles peuvent être isolées). Distinguer les frais de personnel spécialisé, les investissements en matériel et les sommes consacrées à l'organisation des actions avec la variation par rapport à l'année précédente en pourcentage.

b) Autres moyens non spécialisés :

→ sans exclure l'action spécialisée, description des actions visant à intégrer la composante sécurité et amélioration des conditions de travail dans la conception et le choix des bâtiments, installations, machines, produits, procédés de travail et dans la formation.

4.4 – Actions menées et mise en oeuvre du programme

Dans toute la mesure du possible, il convient de suivre l'ordre adopté pour le programme de l'année écoulée, même si les actions ont dû être ajoutées ou substituées à certaines qui étaient prévues, par exemple à la suite d'un accident. Faire apparaître clairement (par exemple dans une annexe récapitulative) les actions en cours au 31 décembre.

Quel que soit l'ordre de présentation adopté, mentionner distinctement les actions de formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (hors représentants du personnel au C.H.S.C.T.), soit :

→ nombre total de salariés formés :

→ nombre de salariés formés à la sécurité (voir note 17) :

→ nombre de salariés formés au secourisme (voir note 18) :

Supplément

1 – Salariés saisonniers

1.2 – Effectif moyen mensuel

Hommes.....femmes.....totaldont étrangers

Total des embauches au cours de l'année :

2 – Principaux indicateurs

2.1 – Accidents du travail

Mêmes indications que pour les salariés permanents de l'établissement.

2.2 – Maladies professionnelles ou à caractère professionnel

Mêmes indicateurs.

2.4 – Organisation et contenu du travail

Mêmes indicateurs.

(1) Effectif moyen mensuel = somme des effectifs mensuels/12 (on peut à cet égard prendre en compte le nombre de salariés inscrits à l'effectif au dernier jour du mois considéré).

(2) Travailleurs temporaires, prestataires de service, etc..., à l'exclusion des stagiaires.

(2 bis) Cette partie consacrée aux indicateurs peut être assortie d'un commentaire qui devrait notamment éclairer les actions d'information et de formation en matière de prévention.

(3) Il convient d'y inclure ceux qui ont simplement fait l'objet d'une mention sur le registre des accidents bénins tenus en application de l'article L 441-4 du code de la sécurité sociale.

(4) Accidents lors des déplacements pendant les heures de travail pour le compte de l'employeur (bien qu'il s'agisse le plus souvent d'accidents de la circulation, comme dans le cas des accidents de trajet, il faut les distinguer de ces derniers, qui ne concernent que les accidents survenus lors des trajets aller-retour entre le domicile et le lieu de travail).

(5) Dans la mesure où l'établissement en a connaissance.

(6) Information à ne fournir que dans les établissements d'au moins 300 salariés.

(7) En application de l'article L. 461-1 du Code de la Sécurité sociale ou, pour les professions agricoles, de l'article L 751-7 du Code rural.

(8) Travail de nuit (par référence à l'article L. 3122-29 du Code du travail, tout travail effectué entre vingt-deux heures et cinq heures [ou le cas échéant pendant la période de sept heures consécutives comprise entre vingt-deux heures et sept heures] prévue par la convention ou l'accord collectif étendu applicable dans l'établissement).

(9) En application de l'article L. 3132-16 du Code du travail.

(10) Travail à la chaîne (décret N° 76-404 du 10 mai 1976) : «Les travaux effectués dans une organisation comportant un dispositif automatique d'avancement à cadence constante des pièces en cours de fabrication ou de montage, en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail; les travaux effectués sur des postes de travail indépendants, consistant en la conduite ou l'approvisionnement de machines à cycle automatique et à cadence préétablie, en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ; les travaux effectués sur des postes indépendants sans dispositif automatique d'avancement des pièces, où la cadence est imposée par le mode de rémunération ou le temps alloué pour chaque opération élémentaire».

(11) Il y a lieu aussi bien entendu de rendre compte éventuellement des observations formulées par les services de contrôle pour les établissements soumis à la législation sur les installations classées et, dans la branche du bâtiment et des travaux publics, de celles des agents de l'O.P.P.B.T.P.

(12) Ou à défaut les délégués du personnel pour leur activité en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 4611-2 du Code du travail. Enquêtes menées en application des articles L. 4612-4 et L. 4614-6 du code du travail

(13) En application de l'article L. 4131-2 du Code du travail.

(14) En application de l'article L. 4614-12 du Code du travail.

(15) En application de l'article L. 4614-14 du Code du travail.

(16) En application de l'article L. 4612-8 du Code du travail.

(17) En application de l'article L. 4141-2 du Code du travail.

(18) En application de l'article R4224-15 du Code du travail ou, pour les professions agricoles, de l'article 20 du décret du 11 mai 1982.

L'enquête sur l'accident du travail

Trame pour les enquêtes effectuées à la suite d'un accident du travail grave ou d'incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une grave maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Référence réglementaire : arrêté du 15 septembre 1988 modifiant l'arrêté du 8 août 1986 portant application de l'article R. 4612-7 du Code du travail et déterminant la nature des renseignements à fournir par les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à l'administration.

→ Fiche de renseignements à remplir par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en cas d'enquête relative à un accident du travail grave.

1 – Renseignements concernant l'établissement

Nom ou raison sociale de l'entreprise : Activité économique :

Adresse de l'établissement : Code NAF :

Effectif du personnel occupé : Lieu où s'est produit l'accident :

2 – Renseignements concernant la victime (1)

Nom : Prénoms :

Nationalité : Âge :

Sexe : Profession :

Ancienneté dans la profession ou le poste : Ancienneté dans l'établissement :

(1) Mentionner également le nom de l'entreprise, son adresse, son activité économique et son code APE si la victime est un salarié mis à disposition par une entreprise extérieure ou un salarié d'une entreprise de travail temporaire.

3 – Renseignements concernant l'accident

Accident survenu le.....(jour) à.....(heure).

Nature, siège et conséquences des blessures produites par l'accident :

4 – Enquête du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Analyse des causes de l'accident :

Mesures préconisées en vue d'en éviter le retour (et notamment actions de formation appropriées) :

.....
.....

Date de l'enquête :

Nom et qualité des personnes ayant effectué l'enquête :

.....
Signature du chef d'établissement ou de son représentant :

Signature du représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

→ Fiche de renseignements à remplir par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en cas d'enquête relative à une situation de travail révélant un risque de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave

1 – Renseignements concernant l'établissement

Nom ou raison sociale de l'entreprise : Activité économique :

Adresse de l'établissement :

Code NAF : Effectif du personnel occupé :

2 – Fait générateur de l'enquête

S'il s'agit d'une déclaration de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, mentionner tableau n° ou rubrique n° et date de la déclaration :

3 – Analyse et évaluation du risque professionnel

Lieu de l'enquête (préciser le ou les postes de travail, la nature des fabrications) :

.....

Agent chimique, physique, biologique ou autre susceptible d'être mis en cause :

.....

→ nature

→ localisation (atelier, installation)

→ exposition :

→ caractères mesurables (le cas échéant, mesures quantitatives et/ou qualitatives effectuées) :

.....

→ circonstances favorisantes (procédé de travail, température, aération, conditions générales de travail) :

.....

→ nombre de salariés exposés et durée d'exposition (préciser par jour ou par semaine) :

.....

4. Enquête du C.H.S.C.T.

Date de l'enquête :

Nom et qualité des personnes ayant effectué l'enquête :

.....

Mesures de prévention préconisées et suites données (notamment actions de formation appropriées) :

.....
.....

Autres observations :

.....

Signature du chef d'établissement ou de son représentant :

Signature du représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

→ Fiche de renseignements à remplir par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en cas d'enquête relative à des situations de risque grave (cf. art. L. 4614-6 du code du travail).

1 – Renseignements concernant l'établissement

Nom ou raison sociale de l'entreprise : Activité économique :

Adresse de l'établissement :

Code NAF : Effectif du personnel occupé :

2 – Renseignements concernant la situation de risque grave

Date et heure du fait générateur :

Poste de travail concerné :

Nature du risque :

Nom et qualification du ou des salariés exposés :

3 – Enquête du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail

Analyse des causes de la situation de risque grave

.....

Mesures préconisées en vue d'en éviter le retour (et notamment actions de formation appropriées) :

.....

Date de l'enquête :

Nom et qualité des personnes ayant effectué l'enquête :

.....

Signature du chef d'établissement ou de son représentant :

Signature du représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :



Document à adresser dans les 15 jours suivant l'enquête à l'Inspection du travail accompagné de la liste des préconisations et actions à mettre (ou mises) en place ainsi que l'échéancier de réalisation.

Missions du médecin du travail

Le médecin du travail est, dans le cadre de ses attributions, le conseiller du chef d'établissement, des salariés et de leurs représentants en ce qui concerne :

- **L'amélioration des conditions de vie et de travail** dans l'entreprise,
- **L'hygiène générale** de l'établissement, en particulier l'hygiène alimentaire et les installations sanitaires,
- **La protection des salariés** contre l'ensemble des nuisances et notamment contre les risques d'accidents du travail, l'utilisation des produits dangereux ou l'exposition à ces produits,
- **Les aménagements relatifs aux postes de travail** notamment en ce qui concerne le travail de nuit et le travail par équipes,
- **L'éducation sanitaire du personnel** en rapport avec l'activité professionnelle,
- Les nouvelles constructions ou les aménagements de locaux anciens, **les modifications de l'organisation technique du travail** du personnel.

Afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, le Médecin du travail est informé de la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que des modalités de leur utilisation.

Il peut participer à toutes recherches, études et enquêtes notamment à caractère épidémiologique en rapport avec sa mission et est informé de leurs résultats.

Tout salarié fait l'objet régulièrement d'un examen médical par le Médecin du travail. Ce dernier doit être informé du poste auquel le salarié est affecté.

L'examen médical a pour objet

- de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour son entourage
- de s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail
- de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes
- d'informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire
- de sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en oeuvre

Les visites médicales

Tout salarié fait l'objet d'un **examen médical avant l'embauche** ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Tout salarié doit bénéficier d'un examen médical tous les deux ans (depuis 2004) en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé, sauf dispositions spécifiques telle que les salariés soumis à surveillance médicale renforcée et les travailleurs temporaires.

Les visites de reprise

Le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

- 1° Après un congé de maternité ;
- 2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;

3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou non professionnel (article D 4624-22 du code du travail)

Les visites de pré reprise

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié.

Le médecin du travail est soumis au secret médical et toutes dispositions doivent être prises afin d'assurer l'inviolabilité des dossiers médicaux.

Le médecin du travail et le CHSCT

→ dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, avec l'équipe pluridisciplinaire, le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise, sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques.
Cette fiche est présentée au CHSCT en même temps que le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

→ dans les entreprises ou établissements employant plus de 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel propre à l'entreprise transmis exclusivement au comité d'entreprise et au CHSCT. Il en est de même dans les autres entreprises ou établissements lorsque le comité concerné en fait la demande.

Le médecin du travail est membre de droit du CHSCT. Il peut déléguer sa participation aux réunions du CHSCT à un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

Lorsque le médecin constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose des mesures visant à la préserver. Ses propositions et ses préconisations ainsi que la réponse de l'employeur doivent être transmises au CHSCT, sans avoir besoin d'en faire la demande. Il effectue des visites de lieux de travail avec les membres du CHSCT et le Président. Il peut également être sollicité sur des projets initiés par le CHSCT en apportant son expertise.

Le médecin du travail, demeure un acteur incontournable pour préserver la santé des salariés en privilégiant une action pluridisciplinaire centrée essentiellement sur la prévention primaire en agissant à la fois sur le milieu du travail et sur le facteur humain (conseil, formation, éducation, information).

Les adresses et numéros de téléphone des services de santé au travail de Guyane

C.I.S.T.C *

7 rue de l'astrobale
97354 Remire Montjoly

Tel : 05 94 25 56 70
Fax : 05 94 37 96 59

* Centre interprofessionnel de santé au travail de Cayenne

S.T.K.O.G *

imp France Equinoxiale,
97310 KOUROU

Tel : 05 94 32 21 00
Fax : 05 94 32 36 47 / Fax : 05 94 32 65 76

* Service Interentreprises de Santé au Travail de Kourou et Ouest Guyane

L'évaluation des risques professionnels : le document unique

Références réglementaires :
 articles L.4121-1 à 3-1 du code du travail
 articles R.4121-1 et suivants du code du travail
 directive n°89/391/CEE du conseil des communautés européennes du 12 juin 1989
 loi du 31 décembre 1991,
 décret du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs,
 circulaire du 18 avril 2002.

Les employeurs ont une obligation générale d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés sur la base des principes généraux de prévention parmi lesquels figure l'évaluation des risques.

La prévention doit porter également sur la pénibilité au travail et sur les agissements de harcèlement moral ou sexuel .

La réglementation issue du droit européen et codifiée à l'article L. 4121-3 du code du travail impose depuis 1993 d'évaluer les risques professionnels.

Cette obligation va plus loin que le simple respect des règles techniques, elle suppose une démarche de prévention volontaire, globale et structurée.

L'évaluation des risques professionnels

L'évaluation des risques consiste à appréhender les dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés à l'activité de l'entreprise. Il s'agit d'un travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à :

des dangers (repérage d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail susceptible de causer un dommage pour la santé...),
 des facteurs de risques (conditions de travail, contraintes subies, marges de manœuvre dont disposent les salariés dans l'exercice de leur activité).

L'évaluation doit être opérée pour chaque unité de travail (poste de travail, ensemble de postes aux caractéristiques communes...) :

régulièrement, au moins une fois par an,
 lors du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances et préparations chimiques,
 à l'occasion de l'aménagement des lieux de travail ou des installations et de la définition des postes de travail,
 lors de toute transformation importante des postes, consécutive à la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail, au changement d'équipement, de cadences, de normes de productivité...

Cette démarche d'évaluation des risques s'effectue en plusieurs étapes :
 une identification des risques spécifiques à chaque poste de travail,
 la hiérarchisation de ces risques (en fonction de la gravité des conséquences possibles, de la durée de l'exposition au risque, la probabilité d'événement, etc ...),
 l'élaboration d'un plan d'action et sa mise en œuvre en supprimant les dangers, en maîtrisant les risques par des mesures de protections collectives : techniques, organisationnelles, humaines et enfin assurer la protection des salariés par des équipements de protection individuelle (EPI).

Ses résultats sont obligatoirement consignés dans un document unique et donnent lieu à la mise en œuvre d'actions de prévention.

Le document unique

Quels que soient la taille de l'entreprise et son secteur d'activité, l'employeur doit transcrire dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé dans le cadre de son obligation générale de prévention des risques professionnels.

Le document unique doit comporter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail. Pour ce faire, l'employeur peut s'appuyer sur différentes sources d'information disponibles dans l'entreprise : analyse des risques réalisée par le CHSCT, listes des postes de travail à risques particuliers, fiche d'entreprise établie par le médecin du travail...

Le document unique doit faire l'objet d'une mise à jour régulière (au moins une fois par an) et lorsqu'une modification survient (transformation de l'outillage, révélation de risques non identifiés jusqu'alors, survenance d'un accident du travail...).

Le document unique d'évaluation des risques est notamment tenu à la disposition des travailleurs, des membres du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, des agents de l'inspection du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale...

Aucune forme, rubrique... n'est imposée. Néanmoins, le document unique doit répondre à trois exigences :

- la cohérence, qui doit découler du regroupement, sur un seul support, des données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés,
- la lisibilité : en réunissant les résultats des différentes analyses des risques, le document unique doit faciliter le suivi de la démarche de prévention dans l'entreprise,
- la traçabilité de l'évaluation des risques, garantie par un report systématique de ses résultats.

Le défaut d'élaboration du document unique et l'absence de mise à jour sont pénalement sanctionnés.

Le document unique doit contribuer :

- à la présentation du rapport écrit traçant le bilan de la situation générale dans l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et concernant les actions prises en ce domaine durant l'année écoulée,
- mais **surtout à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels**, lequel fixe la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir en matière de protection des salariés et d'amélioration des conditions de travail (mise en œuvre de formations, changement d'équipement...).

Cette démarche, incombant à l'employeur, ne peut être menée à bien que si l'ensemble des acteurs y participe : médecin du travail, membres du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, salariés eux-mêmes et si le point de départ est le travail réellement accompli et non le travail prescrit.

Les entreprises extérieures

L'activité de plusieurs entreprises sur un même lieu de travail crée des risques supplémentaires d'accidents du travail. Il en est ainsi, notamment lorsqu'une entreprise, dite utilisatrice fait appel à une autre entreprise, dite extérieure, pour réaliser des travaux qu'elle n'est pas à même d'effectuer.

Références réglementaires :
Articles R 4511-1 à R 4512-16 du code du travail,
Arrêté du 19 mars 1993 (travail) et du 10 mai 1994 (agriculture) fixant la liste des travaux dangereux,
Arrêté du 26 mars 1996 concernant les opérations de chargement et de déchargement (protocole de sécurité avec les transporteurs) codifié aux articles R 4515-1 à 4515-11 du code du travail,
Loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques
Bibliographie : ED 941 – INRS

A retenir

→ Mesures préalables à l'exécution d'une opération :

- inspection commune des lieux de travail,
- analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, les installations et matériels.

→ Rédaction d'un plan de prévention écrit qui définit le qui fait quoi, comment ?

- si l'opération représente un nombre total d'heures de travail prévisible supérieur ou égal à 400 heures sur une période égale au plus à 12 mois (plusieurs entreprises pour le même résultat : ex : réaménagement d'un atelier, maçon, électricien, plombier...),
- ou si les travaux à effectuer figurent sur la liste des travaux dangereux (travail en hauteur, travaux exposant au bruit, travaux de soudage...), quelle que soit la durée prévisible de l'opération.

→ Pour les transporteurs :

Protocole de sécurité :

- établi par écrit systématiquement, prenant en compte le caractère répétitif au non des opérations de livraison concernées et le fait qu'elles sont effectuées par un prestataire connu ou non à l'avance,
- tenu à la disposition des CHSCT de chacune des entreprises et de l'inspecteur du travail.

→ Mesures de prévention pendant l'exécution :

Mise en œuvre du plan de prévention :

- inspections et réunions périodiques,
- mise à jour du plan de prévention si besoin,
- formation et information des salariés sur les risques liés à l'interférence.

Rôle du CHSCT

- il doit être informé de la date d'inspection commune et peut y participer,
- plan de prévention tenu à disposition, avis sur les mesures de prévention,
- participation du CHSCT aux réunions et inspections périodiques,
- affichage des noms et lieux de travail des membres du CHSCT des entreprises extérieures et utilisatrices,
- réalisation des inspections et enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel

L'aménagement des locaux de travail

aussi l'amélioration des conditions de travail peuvent être abordées de manière cohérente et la plus complète possible. Il faut avant tout agir dès la conception, en élaborant par ailleurs un dossier de maintenance.

Rappelons que les articles R.4211-2 et R.4221-1 du Code du travail définissent les lieux de travail comme les lieux destinés à recevoir des postes, situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, ainsi que tout autre endroit compris dans l'aire de l'établissement auquel le travailleur a accès dans le cadre de son travail.

Références réglementaires

Conception

Éclairage : Articles R.4213-1 à R.4213-4 du Code du Travail
Aération et assainissement : Articles R .4212-1 à R.4212-7
Ambiance thermique : Articles R.4213-7 à R.4213-9
Sécurité des lieux de travail : Articles R.4214-1 à R.4214-8
Voies de circulation et accès : Articles R.4214-9 à R.4214-17
Quais et rampes de chargement : Articles R.4214-18 à R.4214-21
Aménagement des lieux et postes de travail : Articles R.4214-22 à R.4214-25
Postes de travail des travailleurs handicapés : Articles R.4214-26 à R.4214-29
Installations électriques : Articles R.4215-1 à R.4215-17 & Décret du 30 aout 2010
Incendie et explosions : Articles R.4216-1 à R.4216-34
Installations sanitaires, restauration : Articles R.4217-1 et R.4217-2

Utilisation

Éclairage : Articles R.4223-1 à R.4223-12 du Code du Travail
Aération et assainissement : Articles R .4222-1 à R.4222-26
Ambiance thermique : Articles R.4223-13 à R.4223-15
Sécurité des lieux de travail : Articles R.4224-1 à R.4224-24
Aménagement des lieux et postes de travail : Articles R.4225-1 à R.4225-7
Postes de travail des travailleurs handicapés : Articles R.4214-26 à R.4214-29
Installations électriques : Décret du 30 aout 2010
Incendie et explosions : Articles R.4227-1 à R.4227-57
Installations sanitaires, restauration : Articles R.4228-1 à R.4228-37

Bibliographie

- Brochure INRS ED 950 « Conception des lieux et des situations de travail »,
- Brochure INRS ED 773 « Conception des lieux et des situations de travail. Obligations des maîtres d'ouvrage. Réglementation »,
- Brochure du Ministère du Travail « Construction et aménagements des lieux de travail »

A retenir

→ Dès la conception (Articles R.4211-1 et suivants du Code du travail) :

Penser à définir les conditions de circulation au sein des locaux de travail en distinguant notamment les règles de circulation des véhicules et engins et celles relatives aux piétons, l'insonorisation du bâtiment, l'éclairage naturel aux postes de travail (à hauteur des yeux), la ventilation, l'isolation thermique, l'aménagement des postes de travail afin de réduire les manutentions manuelles, les vibrations....

→ Lors de l'utilisation (Articles R.4221-1 du Code du travail) :

Veiller à l'entretien de tous les locaux, y compris les locaux sociaux, les sanitaires, le réfectoire, au rangement, l'encombrement au sol constituant un risque important d'accident du travail (chute de plain pied).

La circulation dans l'entreprise et en dehors

Les accidents de circulation piétons, chariot de manutention et accident de la circulation trajet - travail ou en cours de travail sont en nette augmentation et ces accidents sont malheureusement des accidents du travail graves ou mortels.

Références réglementaires :

- Articles R. 4214-9 à R. 4214-17 du code du travail (voies de circulation et accès),
- Articles R. 4223-50 à R. 4323-54 (équipements de travail mobiles),
- Articles R. 4223-55 à R. 4323-57 (autorisation de conduite).

Bibliographie :

- Conception de l'organisation des circulations et flux dans l'entreprise - INRS ED 6002,
- Le risque routier un risque professionnel à maîtriser - INRS ED 935,
- Le risque routier en mission (guide d'évaluation des risques) - INRS ED 986.

A retenir

Les mesures de prévention à adopter pour des déplacements en sécurité sont de 3 ordres:

→ Organisationnelles

- Établir un plan de circulation pour l'intérieur et l'extérieur de l'entreprise (véhicules et piétons),
- Limiter l'utilisation des véhicules. (chariots automoteurs, transpalettes : circulation intérieure, privilégier la visio conférence, utilisation des transports en commun : déplacements extérieurs),
- Organiser les déplacements (prise des rendez vous, planifications des tournées, choix des itinéraires, appréciation des distances, respect des temps de pause, gestion de urgences et des retards...).

→ Techniques

- Un personnel apte et formé pour la conduite,
- Avoir des sols en parfait état, entretenus et sans encombrement,
- Définir les voies piétonnes,
- Sécuriser les escaliers (rampe - éclairage),
- Avoir un parc de véhicules adaptés entretenus et vérifiés (ex carnet d'observations ou de suivi).

→ Informatives

- Diffuser le plan de circulation,
- Afficher le nom des caristes titulaires d'une autorisation de conduite délivrée par l'employeur.

L'électricité

Les exemples de la vie quotidienne et les accidents du travail démontrent la dangerosité de l'électricité si des mesures de prévention ne sont pas prises tant dans l'utilisation du courant électrique que dans la maintenance et l'entretien des installations.

Références réglementaires :

Décrets n°2010/1016, 1017, 1018 et 1118 du 30 aout 2010,
Arrêtés d'application du décret,

A retenir

Les risques dus à l'électricité sont susceptibles de se manifester sans être visibles.

Pour les éviter et les combattre, la sécurité électrique repose sur :

- la sécurité de conception et d'installation par un personnel qualifié,
- les principes de bonne utilisation, d'entretien et de maintenance des installations électriques par du personnel formé, désigné et habilité par l'employeur,
- l'information du personnel : signalisation des zones dangereuses, soins aux électrocutés.
- la vérification des installations et le suivi :
 - Vérification initiale par un organisme accrédité lors de la mise en service pour les installations neuves et les installations ayant fait l'objet d'une modification de structure,
 - Surveillance aussi fréquente que de besoin par une personne qualifiée ou une personne compétente,
 - Vérification annuelle du maintien en état de conformité par un organisme accrédité.

Les vérifications initiales et périodiques font l'objet d'un rapport de vérification dans lequel les observations de l'organisme accrédité sont reportées. Le chef d'établissement doit faire réaliser les travaux de mise en conformité des installations et annoter le rapport en conséquence.

Les équipements de travail

Les équipements de travail (presses, scies circulaires...) présentent des risques importants et sont la cause de nombreux accidents du travail grave (coupure, sectionnement, perforation, écrasement, entraînement). Tous les salariés utilisant ce type d'équipement sont exposés.

Références réglementaires :

- Loi du 31 décembre 1991, n° 91.1414 relative à la prévention des risques professionnels à la transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité au travail,
- Décret du 7 novembre 2008 n° 2008/1156 transposant la nouvelle directive européenne machine 2006/42/CE
- Arrêtés d'application du décret
- Articles L. 4311-1 à 7 du code du travail,
- Articles R. 4312-1 à 26 du code du travail
- Articles L. 4313-1, R.4313-1 à 86 du code du travail,

Les principes

Devant une réglementation souvent complexe, il est important de retenir quelques principes essentiels :

« Les équipements de travail et les moyens de protection mis en service ou utilisés dans les établissements destinés à recevoir des travailleurs sont équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la santé et la sécurité des travailleurs, y compris en cas de modification de ces équipements de travail et de ces moyens de protection. » Article L4321-1 du Code du travail.

Cette obligation incombe à l'employeur.

Les travailleurs utilisant les équipements de travail ou réalisant des travaux de maintenance doivent être informés (conditions d'utilisation, instructions, consignes...) et formés spécifiquement.

Les équipements doivent être installés, disposés et utilisés de manière à réduire les risques (stabilité, espace, implantation et environnement de travail suffisant).

Les opérations de maintenance doivent être réalisées à l'arrêt lorsque cela est techniquement possible.

Les éléments mobiles de ces équipements présentant des risques de contact mécanique pouvant entraîner des accidents doivent être disposés, protégés, commandés ou équipés de façon à ce que les opérateurs ne puissent atteindre la zone dangereuse.

Vérifications

Certains équipements de travail doivent faire l'objet de vérifications :

- initiales,
- lors de leur remise en service
- périodiques trimestrielles (presses mécaniques, hydrauliques, à vis, à mouler, à balles, massicots, compacteurs à déchets etc.) ou annuelles (centrifugeuses etc.)

A retenir

- s'il s'agit d'un matériel neuf ou considéré comme neuf : s'assurer que le constructeur a appliqué les principes généraux de prévention, et a respecté les obligations légales et réglementaires (procédures de certification de conformité),
- s'il s'agit d'un matériel d'occasion : s'assurer de sa conformité,
- s'il s'agit d'un matériel présent et utilisé dans l'entreprise : s'assurer qu'il a fait l'objet d'une mise en conformité et que cette mise en conformité a été maintenue (ex : carter de protection démonté pour une intervention et non remis après coup),
- s'assurer que les organes de sécurité fonctionnent, les tester régulièrement,
- en cas d'intervention sur l'équipement : s'assurer de la consignation de celui-ci.

Le levage

L'utilisation des appareils de levage est de plus en plus répandue et diversifiée dans les entreprises, afin d'améliorer les conditions de travail du personnel et la productivité. Cependant en fonction des conditions de formation des travailleurs, de l'état du matériel et de ses conditions d'utilisation le risque d'accident existe.

Références réglementaires :

Décret n° 98.1084 du 2 décembre 1998

Arrêté du 2.12.98 relatif à la formation à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de levage de charges de personnes,

Arrêté du 1er mars 2004 fixant les conditions de vérification des équipements de travail utilisés pour le levage des charges, l'élévation des postes de travail ou le transport en élévation de personnes,

Arrêté du 2 mars 2004 relatif au carnet de maintenance des appareils de levage,

Arrêté du 3 mars 2004 relatif aux examens approfondis des grues à tour,

Circulaire DRT N°2005/04 du 24 mars 2005.

Articles R. 4323-1, R. 4323-6 à 13, R. 4323-14, R.4323-22, R. 4323-28 et 29, R. 4323-55 à 57 et R. 4324-24 à 45 du code du travail,

Bibliographie :

Recommandations R 386, R383, R377, R389, R390 CNAM,
Note Documentaire de l'INRS ND2102

Vérifications périodiques

Différents appareils de levage (grues à tour, grue mobile, grue auxiliaire de chargement de véhicules engin de chantier télécommandé ou à conducteur porté, plates-formes élévatrices mobiles de personnes, chariot automoteur de manutention à conducteur porté) sont soumis à des vérifications initiales puis périodiques (en règle générale tout les 12 mois mais tout les 3 ou 6 mois dans certains cas).

Certains accessoires de levage sont également soumis à vérification (élingue, palonnier, pince auto-serrante, aimant, ventouse, clé de levage)

Formation

- Chaque conducteur d'un appareil de levage doit bénéficier d'une formation ayant pour objectif de lui donner les connaissances et le savoir faire nécessaire à la conduite en sécurité (CACES = Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité),
- La conduite de certains équipements présentant des risques particuliers, en raison de leurs caractéristiques ou de leur objet, est subordonnée à l'obtention d'une autorisation de conduite délivrée par l'employeur.

L'autorisation de conduite est tenue à la disposition de l'inspection du travail et des agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale.

Pour éviter les risques

- Le travailleur doit être correctement formé,
- L'équipement doit être périodiquement vérifié (et disposer d'un carnet de maintenance tenu à jour),
- Le matériel utilisé doit être en adéquation avec les manutentions à réaliser.

Le bruit

Le bruit est aujourd'hui une nuisance quotidienne qui gêne le salarié et le fatigue. Il peut être à l'origine de maladies professionnelles.

Références réglementaires :
Décret n° 2008/244 du 7 mars 2008, codifié aux articles R4431-1 à R 4437-4 du code du travail.

Principe

L'employeur est tenu de réduire le bruit au niveau le plus bas raisonnablement possible compte tenu de l'état des techniques.

Il doit :

- prévenir les risques d'expositions en agissant le plus en amont possible, sur l'environnement de travail,
- évaluer les risques qui subsistent,
- assurer efficacement la protection des travailleurs exposés au bruit.

A retenir

- Evaluer et, si nécessaire, mesurer les niveaux de bruit auxquels les travailleurs sont exposés,
- Informer les salariés concernés,
- Supprimer le bruit à la source (cahier des charges précis lors d'un investissement, traitement acoustique des locaux),
- Acheter des machines moins bruyantes,
- Installer des protections (encoffrement de la machine elle-même, pose d'écrans acoustiques, isolation phonique des locaux),
- Limiter le nombre de personnes exposées au bruit (local distinct), ainsi que la durée et l'intensité de l'exposition. (organisation des horaires de travail),
- Signaler les locaux ou postes de travail bruyants,
- Faire porter des équipements de protection individuelle adaptés (ex : bouchons moulés, casques, bouchons d'oreilles),
- Assurer une surveillance médicale renforcée.

Rappel

La mise en œuvre des mesures de prévention définies par l'employeur devra, dans tous les cas, permettre d'éviter toute exposition des travailleurs à des niveaux sonores excédant les valeurs limites respectivement fixées par l'article R 4431-2 et R. 4434-7 du code du travail, à :

- 80 dB de niveau d'exposition quotidienne au bruit : équipement de protection individuel nécessaire,
- 85 dB de niveau d'exposition quotidienne au bruit : équipement de protection individuel obligatoire.

Si, en dépit des mesures de prévention adoptées, des expositions de travailleurs à des niveaux sonores excédant ces limites sont constatées, l'employeur doit :

- Prendre immédiatement des mesures pour réduire l'exposition à un niveau inférieur à ces valeurs limites ;
- Déterminer les causes de l'exposition excessive et adapter les mesures de protection et de prévention en vue d'éviter tout nouveau dépassement.

Conformément aux nouvelles dispositions relatives à l'évaluation de la pénibilité des postes de travail, l'exposition au bruit constitue l'un des facteurs de pénibilité que le chef d'entreprise doit prévenir (article D 4121-5 du code du travail).

Le risque chimique

Les produits chimiques peuvent entraîner des infections, des intoxications, des allergies, des brûlures par inhalation, ingestion ou contact cutané de produits mis en œuvre ou émis sous forme de gaz, de particules solides ou liquides.

En fonction de la durée d'exposition, les produits chimiques peuvent être à l'origine de maladies professionnelles (ex : amiante, benzène, plomb, solvants...).

C'est un risque diffus qui touche de nombreux métiers (peintre, garagiste, imprimeur, coiffeur, femme de ménage, menuisier, maçon...).

On estime qu'environ 35 % des salariés sont exposés à au moins un produit dangereux.

Références réglementaires :
Articles L4411-1 à L4412-1 du code du travail
Articles R4411-1 à R4412-164 du code du travail

Bibliographie :

- ED 791 Biotox : inventaire des laboratoires effectuant des dosages biologiques de toxiques industriels,
- ED 809 et 815 : travaux de retrait d'amiante,
- ED 6004 : la substitution des agents chimiques dangereux,
- ED 6027 : risque chimique : fiche ou notice de poste,
- TJ 23 : prévention du risque chimique sur les lieux de travail,
- les fiches toxicologiques de l'INRS.

A retenir

L'employeur doit :

- **Evaluer les risques, en incluant toutes les activités de l'entreprise, y compris l'entretien et la maintenance**
- **Supprimer le risque que présente un agent chimique dangereux pour la santé et la sécurité des travailleurs**
- **Lorsque la suppression est impossible, le risque doit être réduit au minimum par la substitution d'un agent chimique dangereux par un autre agent chimique moins dangereux**
- **Lorsque la substitution n'est pas possible au regard de la nature de l'activité et de l'évaluation des risques, réduire le risque au minimum avec la mise en place de mesures de prévention:**
 - Concevoir et organiser des méthodes de travail adaptées,
 - Prévoir un matériel adéquat et des procédures d'entretien régulier,
 - Réduire au minimum le nombre de travailleurs exposés,
 - Réduire au minimum la durée et l'intensité de l'exposition,
 - Imposer des mesures d'hygiène appropriées,
 - Réduire au minimum nécessaire la quantité d'agents chimiques présents sur le lieu de travail,
 - Concevoir des procédures de travail adéquates, notamment lors de la manutention, du stockage et du transport des agents chimiques et des déchets contenant de tels agents.

→ Effectuer des mesures régulières de concentration des agents chimiques pouvant présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs

→ Identifier la pénibilité des postes de travail quant au risque chimique

→ Informer et former les travailleurs et le CHSCT :

- Informations périodiques sur les agents chimiques dangereux se trouvant sur le lieu de travail (noms, risques pour la santé et la sécurité, valeurs limites d'exposition applicables...),
- Accès aux fiches de données de sécurité,
- Formation et information sur les précautions à prendre pour assurer leur protection et celle des autres travailleurs (mesures d'hygiène à respecter, utilisation des équipements de protection individuelle),
- Réalisation d'une notice sur chaque poste de travail exposant les travailleurs à des agents chimiques dangereux,

→ Effectuer un suivi des travailleurs :

- Tenue d'une liste actualisée des travailleurs exposés aux agents chimiques dangereux (nature, durée, degré d'exposition...),
- Elaboration d'une fiche de prévention aux facteurs de risques professionnels pour chacun des travailleurs exposés (nature du travail, caractéristiques des produits, périodes d'exposition, dates et résultats des contrôles d'exposition au poste de travail...).

Pictogrammes

Attention les étiquetages évoluent. Deux systèmes d'étiquetage vont cohabiter pendant plusieurs années.

Anciens pictogrammes
valables jusqu'en 2015



Nouveaux pictogrammes
application volontaire dès 2008
obligatoires à partir de 2015



Le risque biologique

Le risque biologique, c'est l'exposition d'un agent biologique (micro-organismes, y compris génétiquement modifiés, cultures cellulaires, endoparasites humains susceptibles de provoquer une infection, une allergie ou une intoxication) pouvant occasionner des dommages aux salariés.

Références réglementaires :

- Arrêté du 13/08/96 fixant les mesures techniques de prévention à mettre en œuvre dans les industries et les laboratoires de recherche et d'enseignement où les travailleurs sont susceptibles d'être exposés à des agents biologiques pathogènes
- Articles L 4421-1 et R4421-1 à R4427-5 du code du travail

Bibliographie :

- ED 988 : le risque biologique au travail,
- ED 117 : les agents biologiques,
- PR 28 : le risque biologique en milieu professionnel.

A retenir

Pour éviter les risques :

→ lorsque la nature de l'activité le permet, remplacement de l'agent biologique dangereux pour la santé des travailleurs par un agent biologique pas ou moins dangereux ;

→ éviter toute exposition à un agent biologique dangereux ;

→ lorsque l'exposition ne peut pas être évitée :

- Limitation du nombre de travailleurs exposés
- Définition des processus de travail et des mesures de contrôle technique ou de confinement visant à éviter ou minimiser le risque de dissémination d'agents biologiques sur le lieu de travail
- Signalisation
- Mise en œuvre de protections collectives, ou, à défaut, de protections individuelles
- Mise en œuvre de mesures d'hygiène permettant de réduire ou d'éviter le risque de dissémination d'un agent biologique hors du lieu de travail
- Etablissement de plans à mettre en œuvre en cas d'accident
- Détection, si elle est techniquement possible, de la présence, en dehors de l'enceinte de confinement, d'agents biologiques pathogènes utilisés au travail ou, à défaut, de toute rupture de confinement
- Procédures permettant d'effectuer le tri, la collecte, le stockage, le transport et l'élimination des déchets par les travailleurs en toute sécurité
- Mise en œuvre de mesures permettant, au cours du travail, de manipuler et de transporter sans risque des agents biologiques pathogènes

L'incendie

La prise en compte du risque incendie en prévention est fondamentale, d'autant plus que la destruction par le feu d'un établissement industriel ou commercial entraîne très souvent sa fermeture temporaire ou définitive. Contrairement aux idées reçues, la survenance d'un incendie demeure par ailleurs une probabilité importante si des mesures de prévention appropriées ne sont pas prises.



Références réglementaires :
Articles R.4227-1 à R.4227-57 du code du travail relatifs aux risques d'incendie et d'explosions,

Bibliographie :
Guide méthodologique de l'INRS d'évaluation du risque incendie (ED 970),
Règles techniques de l'assemblée plénière des sociétés d'assurance dommages (APSAD) établies par la FFSA,
Brochure INRS ED 990 : « Incendie et lieux de travail »,
Brochure INRS ED 802 : « Les extincteurs mobiles ».

A retenir

Afin de prévenir la survenance d'un sinistre

- Installer des protections (local isolé pour le stockage de certains produits),
- Supprimer la proximité des sources d'énergie (flammes, cigarette, poste de soudage, produits inflammables),
- Installer des moyens de détection,
- Installer des moyens d'extinction appropriés au type de feu et des alarmes,
- Etablir une consigne incendie, faire des exercices d'évacuation, constituer une équipe de première intervention,
- Former le personnel à l'utilisation des moyens d'extinction.

Lors de la survenance d'un incendie

- Alerter les secours et l'équipe de première intervention,
- Faire évacuer le personnel,
- Limiter la propagation du feu par une intervention appropriée.

Rappel

Tous les feux ne sont pas les mêmes, 5 classes sont recensées :

Classe A : Feux secs ou de solides (bois, carton, certains plastiques, papier).
Classe B 1 : Hydrocarbures légers (essence, alcool).
Classe B 2 : Hydrocarbures lourds (huiles, graisse, peinture, gasoil).
Classe C : Feux de gaz.
Classe D : Feux de métaux (phosphore, uranium).

Les agents extincteurs adaptés sont :

L'eau (avec ou sans additif) : Jet plein ou pulvérisé pour classe A,
L'eau (avec ou sans additif) : Jet pulvérisé pour la classe B,
Les poudres pour les classes A, B, C,
Le CO2 pour les classes B et C (à condition de pouvoir couper la fuite de gaz) + flux d'origine électrique,
Poudres spéciales : ciment, sable, graphite, classe D.

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les risques psychosociaux et leur prévention sont devenus une préoccupation majeure dans le domaine de la santé mentale au travail. La question recouvre des situations de nature différente, du stress à l'épuisement professionnel en passant par les difficultés relationnelles au sein d'un collectif de travail et la souffrance morale, jusqu'au harcèlement proprement dit. Un nombre grandissant de salariés est concerné par ces situations.

Ces risques doivent être pris en compte dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels et donc être intégré dans le document unique d'évaluation des risques professionnels au sein de chaque unité de travail.

Les différents risques psychosociaux

Le stress :

Déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. (Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail)

Harcèlement moral :

Toutes conduites abusives (gestes, paroles, comportements, attitudes) qui portent atteinte, par leur répétition ou leur systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci ou dégradant le climat de travail.

Mal être/Souffrance :

Dépression réactionnelle professionnelle étant le résultat d'une stratégie managériale ou d'une organisation déficiente.

Epuisement professionnel et burn out :

Un état d'épuisement physique, émotionnel et mental causé par l'implication à long terme dans des situations qui sont exigeantes émotionnellement.

Violence :

La violence peut-être d'ordre physique sur les biens et/ou les personnes (agressions, vols,...) ou plus psychologique (domination, intimidation, persécution, humiliation,...). Dans le travail, on peut distinguer les violences externes provenant d'un client, d'un patient, d'un usager, (...), des violences internes qui concernent les salariés entre eux.

Le harcèlement moral dans le code du travail

La définition donnée par l'article L.1152-1 du code du travail est la suivante :

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou

pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

La loi introduit donc des critères cumulatifs pour que le harcèlement moral puisse être établi :

Des agissements répétés :

Un seul acte, même grave, ne peut suffire.

Exemples d'agissements : invectives, actes de violence, commentaires désobligeants, dévalorisation, isolement physique, pression mentale exagérée...

Une dégradation des conditions de travail :

La dégradation devra donc consister en une détérioration des conditions de travail :

soit par rapport à la situation antérieure,
soit par rapport à la situation d'autres salariés de l'entreprise

Susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'intervention du CHSCT

Le CHSCT a une fonction générale d'alerte et de veille en matière de santé physique et mentale des salariés.

S'il a connaissance de risques psychosociaux il peut en avertir le chef d'entreprise qui est tenu de préserver la santé physique et mentale des employés. Ce dernier doit prendre des dispositions pour empêcher les agissements de harcèlement moral.

Le CHSCT peut également :

- saisir le médecin du travail et/ou l'inspecteur du travail,
- demander la désignation d'un expert et/ou consigner un droit d'alerte s'il est informé de situations de harcèlement,
- impulser une démarche de prévention des risques psychosociaux.

**Les TMS
Les manutentions manuelles**

Les troubles musculosquelettiques (TMS) sont des pathologies multifactorielles à composante professionnelle. Ils affectent les muscles, les tendons et les nerfs des membres et de la colonne vertébrale. En 2000, les TMS représentaient 62 % de l'ensemble des maladies professionnelles recensées par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS).

Or, l'employeur est tenu de préserver la santé physique de ses salariés et de réduire la pénibilité au poste de travail afférente à un risque d'exposition aux TMS. Afin d'éviter l'apparition de TMS, il doit donc adapter le travail à l'homme et notamment éviter le recours à la manutention manuelle de charges par les travailleurs (Article R.4541-3 du Code du travail).

Références réglementaires

Articles R.4541-1 à R.4541-11 du Code du travail : « Manutention des charges »
Normes AFNOR X 35-109 : Limites acceptables de port manuel de charges par une personne
Recommandation CNAM N° 367 : Moyens de manutention à poussée et/ou à traction manuelle

Bibliographie

Brochure INRS ED 957 : « Les troubles musculosquelettiques du membre supérieur »,
Brochure INRS ED 4056 : « Prévenir les troubles musculosquelettiques du membre supérieur »,
Brochure INRS ED 776 : « Méthode d'analyse des manutentions manuelles ».

A retenir

Une forte répétitivité des gestes entraîne une sollicitation prolongée des mêmes structures anatomiques. Des 3 facteurs biomécaniques, la répétitivité est le plus important déterminant dans l'apparition des TMS en secteur industriel.

L'objectif doit donc être de transformer les situations de travail pour réduire les contraintes pesant sur les opérateurs. La prévention des TMS passe ainsi par des actions ergonomiques visant à modifier la situation de travail.

Les contraintes de travail peuvent alors être réduites en agissant sur :

- La conception des outils
- La conception des produits
- L'organisation de la production
- L'organisation du travail
- La mise à disposition d'aides mécaniques
- La mise à disposition d'EPI adaptés
- La formation des salariés (gestes et postures)

Ces actions doivent être intégrées au cours de la conception des lieux de travail ou à l'occasion de leur aménagement.

Le risque de TMS doit également être évalué par les entreprises comme tous les autres risques (obligation réglementaire) et transcrit dans le «document unique d'évaluation des risques» (ED886). L'exposition à un risque de TMS doit également être analysé au regard de la pénibilité au poste de travail (article L 4121-3-1 et D 4121-5 du code du travail)

La prévention de la pénibilité au travail

Références réglementaires

Issu de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (Titre IV sur la pénibilité du parcours professionnel) le nouvel article L.4121-3-1 du Code du travail définit la pénibilité, qui se caractérise par deux conditions cumulatives :

1. Une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé
2. Une typologie des facteurs déterminée par décret autour de trois axes : contrainte physique marquée, environnement physique agressif, rythme de travail contraignant.

Les facteurs de risques sont (Décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 – codifié à l'article D 4121-5 du code du travail) :

Au titre des contraintes physiques marquées :

- Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2
- Les postures pénibles définies comme position forcée des articulations
- Les vibrations mécaniques définies à l'article R. 4441-1

Au titre de l'environnement physique agressif :

- Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et fumées
- Les rayonnements ionisants définis aux articles R. 4451-1 et suivants
- Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1
- Les températures extrêmes
- Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1

Au titre des contraintes liées aux rythmes de travail :

- Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31
- Le travail en équipes successives alternantes
- Le 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 la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Quelle obligation ?

L'employeur « doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la prévention de la pénibilité au travail » (Art L. 4121-1 du Code du travail). La pénibilité au travail doit donc être **analysée, évaluée et intégrée** dans le **document unique** d'évaluation des risques professionnels.

Ce nouveau dispositif doit permettre aux acteurs de la prévention, dont le CHSCT, de se mobiliser pour aller plus loin dans la prévention des risques en enrichissant l'évaluation et en accompagnant le déploiement d'un plan d'action pour tendre vers une meilleure qualité de vie au travail et permettre aussi le maintien dans l'emploi des seniors.

DIECCTE de GUYANE

Unité de contrôle

859, rocade de Zéphir BP 6009 - 97306 Cayenne Cedex
Téléphone : 05 94 29 53 67 Fax : 05 94 29 53 71

973.uc1@dieccte.gouv.fr

**Pour compléter votre information,
contactez l'Inspection du travail :**

UNITÉ DE CONTRÔLE Section d'Inspection du Travail

859 Rocade de Zéphir - BP 6009
97306 CAYENNE Cedex

**Tél. : 0594 29 53 67
Fax : 0594 29 53 71**

UNITÉ DE CONTRÔLE Section d'Inspection du Travail

CV 7 - Quartier SIMAROUBA
Place de la Condamine
BP 710 - 97387 KOUROU

**Tél : 0594 32 74 95
Fax : 0594 32 59 89**

UNITÉ DE CONTRÔLE Section d'Inspection du Travail

10 Rue du Bac
BP 24
97320 ST LAURENT DU MARONI

**Tél : 0594 34 08 66
Fax : 0594 34 42 38**

www.guyane.dieccte.gouv.fr