

EVALUATION DES RISQUES POUR LA SANTE ET LA SECURITE DES TRAVAILLEURS

Le décret n° 2001 – 1016 du 05 novembre 2001 introduit dans le code du travail 2 articles modificateurs :

↳ **l'article L230-2** fait obligation au chef d'établissement de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs de son établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une formation et de moyens adaptés.

↳ **l'article R230-1** fait obligation à l'employeur de transcrire et de mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder en application de l'article L230-2. L'évaluation comporte un inventaire des risques dans chaque unité de travail de l'entreprise. La mise à jour doit être annuelle ou lorsque des aménagements modifient les conditions de travail ou qu'une nouvelle information est apportée concernant l'évaluation d'un risque.

Ce décret fait l'objet d'une circulaire du ministère de l'Emploi et de la Solidarité (**circulaire n° 6 du 18/04/2002**) qui apporte des précisions pour la mise en œuvre de ce décret 2001 – 1016, qui sont les suivantes :

① **le document unique** :

★ **Forme et contenu** :

- concernant la forme, la rédaction du document unique doit répondre à 3 exigences :
 - la cohérence de l'analyse des risques
 - la commodité du caractère unique du document
 - la traçabilité par transcription sur un support manuscrit ou numérique du résultat de l'évaluation des risques
- concernant le contenu, deux points sont soulignés :
 - la notion d'inventaire, identifier les dangers, analyser les risques
 - la notion d'unité de travail qui doit recouvrir les postes de travail ayant les mêmes caractéristiques

★ **la mise à jour** :

- conformément au décret, la mise à jour doit être faite :
 - au moins une fois par an
 - à chaque modification des postes ou conditions de travail
 - à chaque évolution des connaissances en matière de risques professionnels

★ **l'accessibilité** :

- le document doit être accessible :
 - . **en interne** : représentant du personnel - à tout employé soumis à un risque particulier
 - . **en externe** : le médecin du travail - l'inspection du travail - le contrôleur de la CRAM - le médecin inspecteur du travail

② **la mise en œuvre des actions de prévention** :

➤ le document unique doit contribuer d'une part au bilan des actions prises dans le domaine de l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail et d'autre part à l'élaboration d'un programme annuel de prévention des risques professionnels

③ **repère méthodologique** :

➤ il est recommandé de procéder à l'évaluation à priori des risques professionnels comme préalable à la définition des actions de prévention. L'objectif est d'accroître la protection de la santé et de la sécurité des salariés et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

La démarche de prévention doit être conçue comme un processus dynamique. Schématiquement, elle peut se dérouler en 5 grandes étapes qui consistent successivement à :

- 1 – préparer la démarche
- 2 – évaluer les risques
- 3 – élaborer un programme d'action
- 4 – mettre en œuvre les actions
- 5 – ré-évaluer les risques suite aux actions réalisées

Cette démarche doit associer tous les acteurs de l'entreprise.

L'évaluation des risques doit s'entendre globale et exhaustive.

Le programme d'action de prévention doit être conforme aux principes énoncés à l'article L 230-2.

La mise en œuvre des actions de prévention repose sur le programme annuel de prévention.

La ré-évaluation des risques est liée aux modifications techniques et organisationnelles liées aux actions de prévention.

④ **les sanctions** :

➤ le décret est applicable à partir du 08 novembre 2002. Tout manquement à cette obligation est sanctionnée par une amende de 1 500 Euros par salarié qui peut être portée à 3 000 Euros par salarié en cas de récidive.

Cependant, il est souligné que le dispositif ainsi mis en place ne doit pas être réduit à un document formel (formulaire pré-établi) mais doit permettre une démarche effective de prévention des risques propre à chaque entreprise.