



Accidents du Travail Risques Professionnels

Données juridiques et solutions pour une
vraie prévention.

Table des matières

GÉNÉRALITÉS	3
EVALUATION DU RISQUE ET DOCUMENT UNIQUE	4
1. Le document unique (DU)	4
2. Le risque chimique	6
EVALUATION DE L'EXPOSITION DES TRAVAILLEURS	8
1. Les valeurs limites d'expositions professionnelles	8
2. Le suivi individualisé	9
LES SOLUTIONS INFOR HCM ANAEL AT & INFOR HCM RISQUES PROFESSIONNELS	10

Généralités

L'obligation d'identifier les risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs n'est pas nouvelle. L'article L230-2 du Code du Travail (CT) impose depuis de nombreuses années une série d'obligation (supprimer les dangers, identifier les risques...).

Le médecin du travail est également tenu d'établir et de transmettre à l'employeur une fiche d'établissement (art. R241-43-3 du CT) consignnant les risques professionnels. Cette fiche est présentée au CHSCT et à la disposition de l'inspection du travail.

Toutefois, le décret du 5 novembre 2001 a créé deux nouvelles obligations de nature à structurer et formaliser l'identification des risques :

- tenir un **document unique** relatif à l'évaluation du risque pour la santé et la sécurité des travailleurs (art. 230-1 du CT),
- transcrire dans ce document unique les résultats de l'évaluation des risques prévue dans l'art 230-2 du CT.

Ces dispositions s'appliquent aux établissements privés et publics. L'employeur qui s'est soustrait à cette obligation encours une sanction pénale (contravention de 5^{ème} classe – art. R263-1-1 du CT).

Par ailleurs, l'évolution de la jurisprudence en matière de réparation des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle a évolué de façon notable suite aux affaires « amiante ». Les salariés peuvent désormais prétendre à une réparation intégrale et non plus forfaitaire du préjudice subit, s'ils démontrent que l'employeur a commis une **faute inexcusable**.

Une insuffisance en matière de prévention des risques professionnels peut donc être lourde de conséquence d'un point de vue juridique, commercial et financier.

Evaluation du risque et document unique

Le décret de novembre 2001 n'impose pas de méthode spécifique mais les obligations générales citées à l'art. L.230-2 du CT doivent inspirer l'employeur :

- Eviter les risques ;
- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- Combattre les risques à la source ;
- Adapter le travail au salarié, (poste, équipement et méthodes de travail)
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui l'est moins ;
- Planifier la prévention (la technique, l'organisation, les conditions, les relations sociales, ...)
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- Donner les instructions appropriées aux salariés.

Il n'y a pas non plus de définition de la faute inexcusable. Il n'y a toutefois pas de faute inexcusable lorsque l'employeur ne pouvait avoir conscience du danger, ou surtout s'il avait pris les mesures nécessaires pour préserver la santé des salariés.

Toutefois, la circulaire DRT n°6 du 18 avril 2002 nous apporte un éclairage méthodologique important notamment sur l'évaluation du risque et le document unique.

1. Le document unique (DU)

Il répond à une exigence de cohérence, de commodité, et de **traçabilité**. Il peut être **écrit** ou **numérique**. Pour tout support numérique contenant des informations nominatives une déclaration à la CNIL doit être effectuée.

Contenu

L'employeur doit transcrire les résultats de l'évaluation des risques sur le DU qui comporte un **inventaire des risques dans chaque unité de travail** de l'entreprise.

Pour dresser cet inventaire, il convient d'identifier les **dangers**, et d'analyser les risques, ce qui revient à consigner le résultat de **l'étude des conditions d'exposition** des travailleurs à ces dangers.

La notion d'unité de travail doit s'entendre comme postes ou situations de travail présentant les mêmes caractéristiques.

Sources

La constitution de groupes d'exposition présentant les même caractéristiques d'exposition doit faciliter le travail de l'employeur qui dispose de plusieurs supports pour mener son analyse et notamment :

- la fiche entreprise établie par le médecin du travail
- l'analyse des risques du CHSCT
- les FDS

Mise à jour

Le réexamen du DU et sa mise à jour doivent être effectués :

- annuellement au minimum

- Lorsqu'est prise une décision d'aménagement important modifiant les conditions d'Hygiène et Sécurité ou les conditions de travail (au sens de l'art. L236-2 du CT) au titre desquels le CHSCT doit être consulté au préalable
- Lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évolution d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Cette dernière disposition est importante car elle impose de tenir compte de l'apparition de risques établis par les connaissances scientifiques, techniques (TMS, risques chimiques, biologiques...) ou encore statistiques (survenue d'AT, de MP...).

L'employeur doit faire évoluer sa politique de prévention au regard de l'accidentologie constatée (rapport sur les AT/MP...).

Accessibilité

Le DU doit être mis à la disposition (sous forme numérique ou papier) :

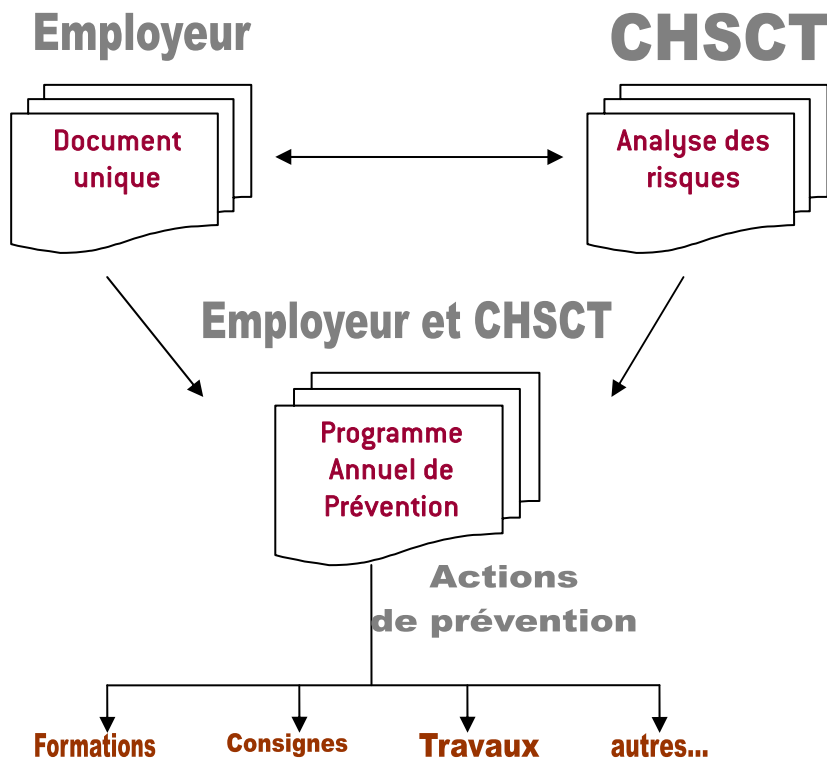
- des IRP (CHSCT, DP)
- du médecin du travail

qui disposent d'un accès direct. Sur demande, il doit également être mis à disposition :

- de l'inspection du travail (y compris médecins inspecteurs)
- des agents des services de prévention de la CRAM
- de l'OPPBTB

Utilisation du DU

Le DU doit contribuer à l'élaboration du **programme annuel de prévention des risques** professionnels (art. L236-4 du CT) ou l'employeur doit fixer la liste détaillée des mesures devant être prises dans l'année à venir. Le CHSCT est associé à la démarche.



2. Le risque chimique

Au-delà des règles générales d'évaluation et de prévention des risques, certains risques particuliers ont fait l'objet de dispositions législatives spécifiques additionnelles contraignantes. C'est le cas des risques chimiques suite aux décrets :

- 2001-97 du 1^{er} février 2001 établissant les règles particulières de prévention des risques CMR,
- 2003-1254 du 23 décembre 2003 relatif à la prévention du risque chimique.

La circulaire DRT n°12 du 24 mai 2006, relative aux règles générales de prévention du risque chimique et aux mesures particulières à prendre contre les risques d'exposition aux agents CMR, apporte de nombreuses précisions et éléments de méthode en la matière.

L'évaluation du risque chimique

La circulaire précise que doivent être notamment pris en compte dans la démarche d'évaluation :

- les informations communiquées par le fournisseur (étiquettes et **phrases de risque, FDS**)
- la **nature**, le **degré**, et la **durée** de l'exposition. Le degré étant le niveau d'exposition donné par une méthode simplifiée (faible, moyen, fort...), ou un niveau chiffré (résultat de mesures, % de valeur limite d'exposition professionnelle - VLEP), et/ou le résultat de contrôles de valeur limite biologique (VLB) fournies anonymement par le médecin du travail.
- L'analyse des **modalités d'exposition**, c'est-à-dire des conditions dans lesquelles se déroulent les activités impliquant les agents chimiques,
- Les conclusions du médecin du travail
- Les travaux d'intervenants : personne habilitée au titre de l'art. R241-1-4 du CT, CRAM, OPPBTP, FACT ou ANACT
- Les VLEP et VLB

Il n'y a pas de méthode universelle d'évaluation. L'employeur est responsable de l'évaluation des risques et libre de choisir celle qui lui paraît la plus adaptée aux spécificités de l'entreprise. On peut notamment citer :

- les méthodes simplifiées qui permettent de déterminer le niveau de risque en l'absence d'évaluation quantitative de l'exposition. Elles sont fondées sur des **cotations du danger et des facteurs d'exposition**. Le résultat est exprimé en **indice de risque**.
- Les évaluations quantitatives basées sur des données de métrologie d'ambiance.

La notion de risque faible

La législation distingue deux types de substances dangereuses :

- les substances CMR et assimilées
- les ACD.

Bien que la législation soit plus contraignante vis-à-vis des agents CMR, de nombreuses obligations sont communes aux deux natures de produits.

Concernant les ACD, la législation est assouplie, notamment au regard du suivi individuel, lorsque l'analyse d'une situation de travail conduit à estimer le risque comme faible. En aucun cas le risque ne peut être qualifié de faible dans le cas d'exposition à des substances CMR.

Deux cas peuvent conduire à identifier un risque faible :

- les quantités présentent un risque faible. Cette analyse ne peut se déduire uniquement des données de métrologie mais doit également prendre en compte les mécanismes d'exposition : fréquence, intensité, durée, voie d'exposition...). Il appartient à l'employeur d'apporter des éléments consistants de nature à démontrer le caractère faible du risque

- les mesures de prévention prévues aux articles L230-2 et R231-54-3 du CT sont suffisantes pour réduire le risque au plus bas niveau et aboutir à un risque faible.

Lorsque l'analyse du risque conduit à qualifier un risque faible, l'employeur n'est tenu que d'appliquer les mesures générales de prévention et n'est pas notamment dans l'obligation :

- de faire figurer les travailleurs concernés sur la liste des salariés exposés,
- d'établir une fiche individuelle d'exposition,
- de mettre en œuvre un suivi médical renforcé.

La prévention du risque chimique

Dans le cas des substances CMR comme des ACD (risque non faible), l'employeur doit tacher de :

- supprimer le produit ou procédé,
- substituer le produit/procédé par un autre moins dangereux
 - o de manière systématique dans le cas des CMR sauf impossibilité technique dûment motivée par l'employeur qui doit pouvoir justifier des démarches fructueuses ou non qu'il a entreprises. En cas d'impossibilité, un dossier comprenant un argumentaire technique fondé doit être constitué.
 - o Concernant les ACD, le principe de substitution est moins strict et moins formel
- Réduire le risque
 - o Système clos
 - o Systèmes collectifs de prévention (aération, captage...)
 - o EPI

L'employeur doit également veiller au respect :

- des mesures de prévention organisationnelles et techniques (mesures générales, mesures spécifiques d'hygiène, limitation d'accès, système d'alarme et mesures à prendre en cas d'accident, procédure lors des opérations de maintenance, information, contrôle des VLEP),
- des mesures individuelles (formation, liste de travailleurs exposés, fiches d'exposition, surveillance médicale renforcée)

Concernant les EPC, l'employeur doit d'une part s'assurer de leur entretien régulier (1 fois/an minimum) et établir une notice sur les conditions d'entretien, et d'autre part consigner les contrôles (dates, résultats, contrôleurs).

Les EPI doivent être mis à disposition par l'employeur qui doit veiller à leur utilisation et leur entretien au regard des préconisations du fabriquant. Les FDS indiquent les types d'EPI à utiliser.

Information et formation

Plusieurs dispositions s'imposent à l'employeur dans le cas de risque avéré d'exposition à des substances CMR :

- organiser des exercices de sécurité sur le risque incendie, l'épanchement de liquides et la formation de nuages toxiques tous les 6 mois
- Informer sur les sources d'une exposition anormale
- Former les collaborateurs sur la conduite à tenir en cas d'accident ou d'intoxication **dans le mois qui suit la prise de fonction**

L'employeur doit également fournir au CHSCT la liste des substances CMR et des ACD utilisées et l'informer des risques sur la santé et la sécurité qui en découlent, des VLEP et VLB, ainsi que des consignes en matière d'utilisation des EPI.

Dans le cas des substances CMR, un dossier doit être constitué et mis à disposition du CHSCT, de la CRAM, des agents de contrôle et du MIRTMO ; les résultats des contrôles des VLEP doivent l'être également.

L'employeur doit également réaliser une **notice de poste** pour chaque situation de travail présentant un risque d'exposition aux substances CMR ou à des ACD pour lesquels l'analyse du risque a conclu à un risque non faible.

Concernant la formation, l'employeur est tenu de dispenser :

- une formation générale à la sécurité dans tous les cas
- une formation adaptée de recyclage pour les salariés exposés aux substances CMR ou à des ACD (risque non faible)
- une formation sur les dangers spécifiques CMR en liaison avec le CHSCT et la médecine du travail

Les membres du CHSCT (ou à défaut les DP) doivent être formés (comme les travailleurs) sur les précautions à prendre en cas d'utilisation d'ACD.

Evaluation de l'exposition des travailleurs

1. Les valeurs limites d'expositions professionnelles

Les VLEP (valeurs limites d'exposition professionnelles) sont la référence de l'exposition aux polluants présents dans l'atmosphère. Le mesurage constitue un facteur essentiel dont les résultats doivent être intégrés dans l'évaluation du risque.

La VLEP constitue un objectif minimal de prévention. Il s'agit de la moyenne dans le temps de la concentration d'un ACD/CMR dans l'air de la zone de respiration d'un travailleur sur une période de référence déterminée (8h ou 15 minutes pour la VLEP court terme).

On distingue valeurs **contraignantes** ou **indicatives** :

- les valeurs contraignantes constituent un seuil dont le dépassement est une infraction sanctionnée pénalement (obligation de prévention),
- les valeurs indicatives sont de deux types et constituent une aide à la prévention :
 - o non réglementaires (établies par circulaires)
 - o réglementaires (fixées par arrêté)

Obligations de l'employeur (cas des CMR/ACD non faibles)

Même en l'absence de VLEP réglementaire, l'employeur doit effectuer régulièrement (au moins une fois / an) des mesures de concentration, ainsi que lors de tout changement des conditions de travail. L'employeur doit être à même de justifier la périodicité retenue.

Dans le cas de substances CMR 1&2, le mesurage doit être opéré par des organismes agréés (COFRAC) 1 fois par an et dans les 15 jours qui suivent une modification dans les installations ou les procédés utilisés. L'agrément n'est pas nécessaire pour les substances associant une VLEP indicative.

En cas de dépassement d'une VLEP contraignante, **l'arrêt de la production** et la mise en œuvre de mesures correctives sont obligatoires.

Dans le cas d'une VLEP indicative, l'employeur doit procéder à une **nouvelle évaluation du risque**.

Les VLB (valeurs limites biologiques) et indicateurs biologiques d'exposition

Il s'agit de la limite de concentration dans le milieu approprié (sang, urine...) d'un agent, ses métabolites, ou d'un indicateur d'effet.

Le médecin du travail peut prescrire les examens médicaux qu'il estime nécessaires pour les mesurer. Les résultats sont remis uniquement au travailleur. Le retour du médecin à l'employeur s'effectue sous forme anonyme.

A ce jour, une VLB réglementaire est fixée par décret pour le **plomb métallique** et ses composés.

2. Le suivi individualisé

Pour les salariés exposés à des substances CMR, ou des ACD (risque non faible), l'employeur doit :

- tenir une *liste des salariés exposés*
- établir une *fiche d'exposition*
- mettre en œuvre une *surveillance médicale renforcée*
- remettre au salarié une *attestation d'exposition* en cas de départ

La mise en place de ces dispositions répond à une nécessité de transparence et de traçabilité.

La liste des salariés exposés

Elle permet d'identifier tous les travailleurs qui font l'objet d'un suivi individuel. Pour chacun d'eux, elle doit notamment préciser la nature, la durée et le degré d'exposition tels que connus par les résultats des contrôles effectués.

La fiche individuelle d'exposition

Pour chaque collaborateur porté sur la liste des salariés exposés, l'employeur doit tenir à jour une fiche d'exposition qui indique :

- la nature du travail confié et le descriptif des tâches
- les caractéristiques des produits (liste des CMR/ACD utilisés, phrases de risque, VLEP et VLB si elles existent)
- les périodes et durées d'exposition
- la durée et l'importance des expositions accidentelles (date, durée)
- la date et le résultat des contrôles d'exposition par poste de travail (mesures atmosphériques, résultats globaux, indicateurs d'exposition de la médecine du travail...)

Une fiche d'exposition doit également être établie pour les salariés exposés exceptionnellement à l'occasion d'un accident/incident.

La production de cette fiche est à la charge de l'entreprise utilisatrice qui fait appel à des travailleurs temporaires.

Dans le cas de l'emploi d'intervenants extérieurs, le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice est tenu de communiquer toutes les informations nécessaires au chef de l'entreprise utilisatrice qui conserve la responsabilité du suivi individualisé et notamment l'établissement de la fiche individuelle d'exposition.

La fiche individuelle est susceptible d'être communiquée :

- au médecin du travail : elle est examinée à l'occasion des visites médicales des salariés
- au salarié qui est informé de son existence et peut y avoir accès
- sur demande aux agents de contrôle
- au CHSCT (ou DP) sous une forme non nominative (ex : par poste)

Surveillance médicale renforcée

Les salariés affectés à un poste auquel ils sont soumis à des substances CMR ou des ACD (risque non faible) doivent préalablement suivre une visite médicale à l'issue de laquelle leur est délivrée une fiche d'aptitude/inaptitude qui indique :

- la date de l'étude du poste
- la date de la dernière mise à jour de la fiche entreprise

L'avis rendu par le médecin du travail à cette occasion peut être contesté sous 15 jours par les parties auprès de l'inspection du travail. Cette visite est renouvelée annuellement.

Des examens périodiques renouvelés une fois par an au minimum doivent également être mis en œuvre sous l'autorité du médecin du travail (il n'existe pas de protocoles particuliers pour les ACD fixés par arrêtés).

Attestation d'exposition

Lors du départ d'un salarié faisant l'objet d'un suivi individualisé, l'employeur doit établir conjointement avec le médecin du travail une attestation d'exposition.

Cette attestation doit contenir des informations relatives à l'exposition du salarié :

- postérieure au 1^{er} février 2001 pour les substances CMR
- postérieure au 23 décembre 2003 pour les ACD

Un modèle d'attestation d'exposition CMR est prévu par l'arrêté du 28 février 1995. Pour l'amiante, l'arrêté du 6 décembre 1996 impose un modèle particulier. Dans le cas des autres substances il est préconisé d'utiliser également le modèle CMR.

Les solutions Infor HCM Anael AT & Infor HCM Risques Professionnels

Infor développe des solutions de gestion dans le domaine de la paie et de la RH depuis de nombreuses années et c'est pour répondre aux besoins de ces nombreux clients que les solutions Infor HCM Anael AT et Infor HCM Risques Professionnels ont été développés.

Infor HCM Anael AT permet de :

Constater

Vous automatisez au maximum le processus de collecte d'informations nécessaires à l'établissement des documents associés à un accident.

Gérer

En complément de la saisie des accidents et des arrêts, vous pouvez effectuer les opérations suivantes :

- La gestion du contentieux avec la Sécurité Sociale
- La gestion des examens médicaux liés à l'arrêt
- Les restrictions médicales issues de l'accident
- Le suivi des coûts directs et indirects liés à l'accident.

Analyser

Dans une optique statistique et afin de contribuer à l'analyse des risques et à la prévention qui en découle, vous avez le choix entre plusieurs natures d'arrêts (la liste proposée pouvant être enrichie facilement)

- L'arrêt de travail,
- L'accident de trajet,
- La maladie professionnelle,

L'incident (accident n'occasionnant pas un arrêt de travail).

Les tables d'analyses circonstanciées correspondent à celles utilisées dans un cadre préventif (regroupement par classe, danger, facteur d'accident et mode d'exposition).

Un certain nombre d'éléments statistiques est fourni en standard, permettant l'édition des indicateurs du Bilan Social, la communication aux instances du C.H.S.C.T., les suites judiciaires, etc...

Prévenir

L'évaluation à priori des risques professionnels est une obligation formellement réglementée en France sur la base de l'article L230-2 du Code du Travail et renforcée depuis la parution du décret du 18 Avril 2002 instaurant le "Document Unique"... Au-delà du constat et des analyses des éléments "à posteriori", la prévention va passer par plusieurs éléments mis à disposition par Infor HCM Anael RH.

- . Le descriptif et l'analyse des postes ainsi que les risques associés,
- . La gestion des habilitations et certifications professionnelles,
- . La gestion et le suivi des formations professionnelles dans le cadre de la prévention, ainsi que des compétences acquises associées.

L'ensemble de ces éléments contribuera à la définition de plans d'actions liés à chaque poste ou unité de travail où ont été identifiés des risques.

Infor HCM Anael Risques Professionnels complète l'offre d'Infor HCM Anael RH en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

Ce module vous permet de référencer les risques encourus par les salariés. Pour chaque risque identifié, vous pouvez préciser toutes ses caractéristiques y compris les éléments liés aux risques spéciaux règlementés. Ainsi, les consignes de sécurité, précautions d'emploi, mesures d'urgence associées peuvent être précisées, mais aussi les FDS, la classification CMR, les unités d'exposition, les phrases de risque et de sécurité...

Vous pouvez procéder à l'évaluation des risques au regard de chaque situation de travail au moyen d'un référentiel vous permettant de préciser notamment le niveau de danger et la fréquence d'exposition. Le niveau de risque initial est ainsi automatiquement déterminé par le système et peut être pondéré par l'efficacité de la prévention. La notion de risque faible est également gérée.

Au regard de chaque situation à risque vous pouvez également indiquer les matériels et équipements nécessaires (EPI, EPC), les mesures préventives mises en œuvre, les documents de référence utilisés dans le cadre de l'évaluation.

La traçabilité est assurée à tous les niveaux : les évaluations successives sont ainsi historisées, de même que les versions de FDS ou les contrôles sur EPI/EPC.

En complément de la phase initiale de définition des référentiels, Infor HCM Anael Risques Professionnels vous propose de suivre et d'évaluer périodiquement les risques encourus par votre personnel. L'outil permet de définir rapidement la listes des collaborateurs de l'entreprise qui doivent faire l'objet d'un suivi individualisé au regard des risques règlementés (chimiques, amiante, bruit, vibrations, rayonnements ionisants). Il intègre tous les éléments pour réaliser et analyser le suivi.

Ainsi Infor HCM Anael Risque Professionnel vous permet de mettre en œuvre et procéder au suivi médical renforcé, et d'éditer les différents documents obligatoires : liste des salariés exposés, fiches d'expositions, attestations d'expositions.

Le suivi individualisé mis en œuvre peut l'être sur la base de l'exposition réelle enregistrée, mais également sur la base d'une exposition estimée au regard des activités à risque prévisionnelles des collaborateurs. Ce principe permet de mettre en œuvre une véritable démarche de prévention et de limiter l'exposition en l'anticipant.

Lexique

ACD : Agents chimiques dangereux

ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

AT : Accident du Travail

CHSCT : Comité Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CMR : Cancérogène, mutagène et reprotoxique (toxique pour la reproduction, possibilité de stérilité)

COFRAC : Comité Français d'Accréditation

CRAM : Caisse Régionale d'Assurance Maladie

CT : Code du Travail

DP : Délégués du Personnel

DU : Document Unique

EPC : Equipement de protection collectif

EPI : Equipement de protection individuel

FACT : Franche-Comté Amélioration des conditions de travail (Mission de Service Public)

FDS : Fiche De Sécurité

IRP : Institutions Représentatives du Personnel

MP : Maladie Professionnelle

OPPBT : Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics

TMS : Trouble Musculo Squeletique

VLB : Valeur Limite Biologique

VLEP : Valeur Limite d'Exposition Professionnelle

Infor France
72, rue du Colonel de Rochebrune
92380 Garches
France
Téléphone : + 33 (0) 1 47 95 90 00
Télécopie : + 33 (0) 1 47 95 19 00
email : r.produits@infor.com

