

Formation Santé, Sécurité et Conditions de Travail



INTRODUCTION

Du CHSCT au CSE...

1890 : loi sur les délégués mineurs qui sont les ancêtres des élus CHSCT. Ils sont mis en place dans un contexte de catastrophe minières avec des centaines de morts. Ils sont élus par les ouvriers pour visiter les mines, et consigner les observations sur la sécurité dans un registre et en cas d'accident déterminer les conditions dans lesquels il s'est produit.

1898 : loi sur les accidents de travail qui établit le principe de la responsabilité patronale. Cela aboutit à la mise en place d'une indemnisation par l'entreprise en cas d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail.

1947 : Comité Hygiène et Sécurité pour les établissements industriels de plus de 50 salariés. Pour les autres secteurs, l'obligation n'intervenait qu'à partir de 500 salariés, puis 300 salariés, et enfin tous établissements de plus de 50 salariés. En 1979 une commission d'amélioration des conditions de travail, devient une commission spéciale, obligatoire dans tous les CE, pour les entreprises de plus de 300 salariés.

1982 : rassemble la santé sécurité et les conditions de travail au sein du CHSCT, avec un droit à la formation. Progressivement, il est doté de moyens supplémentaires : recours à l'expert, droit d'alerte, personnalité civile. Parallèlement, les problématiques évoluent avec l'apparition des RPS, des TMS....

2015 : dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut opter pour une DUP « élargie » intégrant CE, délégués du personnel et CHSCT

2017-2019 : disparition du CHSCT, qui fusionne avec le CE et les délégués du personnel au sein du CSE. Il est possible de créer une CSSCT dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, tout en sachant que dans les plus de 300 salariés, elle est obligatoire.

LES MISSIONS DU CSE ET/OU DE LA CSSCT

Le CSE est une institution représentative du personnel qui traite notamment de l'hygiène et de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise.

Il contribue à **l'analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels. Il **contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois**, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.

Il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Il contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail.

En matière de santé et sécurité, le CSE (ou la CSSCT si accord ou délégation du CSE) :

- ✓ procède à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- ✓ réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Il est également consulté sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, il est également consulté sur le bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

COMPOSITION DU CSE

Le CSE est composé du chef d'entreprise, d'établissement ou de son représentant, d'une délégation élue par les salariés et de représentants syndicaux.

La délégation élue du personnel

Le CSE est composé d'un nombre égal de titulaires et de suppléants, fixé compte tenu de l'effectif de l'entreprise. Il est possible d'augmenter ou de diminuer le nombre d'élus dans le protocole d'accord préélectoral.

Lorsque le nombre d'élus est diminué, le volume global des heures de délégation fixé en fonction des effectifs, et prévu à l'article R 2314-1, doit être respecté. Exemple (issue de la Q/R n°35, ministère du travail, 18 avril 2018) : entreprise de 180 salariés, 9 membres, 21 heures en individuel, et 189 heures en volume global. Peut réduire à 7 membres ayant 27 heures en individuel ($27 \times 7 = 189$), mais 189 heures en volume global.

| Effectif (nombre de salariés) | Nombre de titulaires | Nombre de suppléants |
|-------------------------------|----------------------|----------------------|
| 11 à 24 | 1 | 1 |
| 25 à 49 | 2 | 2 |
| 50 à 74 | 4 | 4 |
| 75 à 99 | 5 | 5 |
| 100 à 124 | 6 | 6 |
| 125 à 149 | 7 | 7 |
| 150 à 174 | 8 | 8 |
| 175 à 199 | 9 | 9 |
| 200 à 249 | 10 | 10 |
| 250 à 399 | 11 | 11 |
| 400 à 499 | 12 | 12 |
| 500 à 599 | 13 | 13 |
| 600 à 799 | 14 | 14 |
| 800 à 899 | 15 | 15 |
| 900 à 999 | 16 | 16 |
| 1000 à 1249 | 17 | 17 |
| 1250 à 1499 | 18 | 18 |
| 1500 à 1749 | 20 | 20 |
| 1750 à 1999 | 21 | 21 |
| 2000 à 2249 | 22 | 22 |
| 2250 à 2499 | 23 | 23 |
| 2500 à 2999 | 24 | 24 |
| 3000 à 3499 | 25 | 25 |
| 3500 à 4249 | 26 | 26 |
| 4250 à 4749 | 27 | 27 |
| 4750 à 4999 | 28 | 28 |
| 5000 à 5749 | 29 | 29 |
| 5750 à 5999 | 30 | 30 |
| 6000 à 6999 | 31 | 31 |
| 7000 à 8249 | 32 | 32 |
| 8250 à 8999 | 33 | 33 |
| 9000 à 9999 | 34 | 34 |
| 10 000 | 35 | 35 |

Le référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Un référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par le CSE parmi ses membres par une résolution à la majorité des membres présents. Son mandat prend fin en même temps que celui des élus. Il serait de bon sens de choisir un membre de la CSSCT, le cas échéant.

Ce référent intervient sur les questions de harcèlement sexuel et agissements sexistes et bénéficie, comme les autres membres du comité, de la formation légale de 3 ou 5 jours prévue par le code du travail en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Ses coordonnées doivent notamment être portées à la connaissance des salariés par tout moyen "dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche".

Le représentant syndical au CSE

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical.

Toutefois, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est automatiquement RS au CSE. Dans les autres entreprises, l'organisation syndicale peut désigner tous salarié de l'entreprise ou de l'établissement le cas échéant. Il a pour mission essentiellement d'être le porte-parole du syndicat sur les points discutés en CSE (donc les 3 grandes compétences y compris SSCT).

Durée du mandat

Les membres de la délégation du personnel sont élus pour 4 ans. Par dérogation, un accord collectif (branche, groupe ou entreprise) peut fixer une durée de mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Le nombre de mandats successifs est limité à 3, sauf si le protocole préélectoral en dispose autrement dans les entreprises ou établissements, ayant un effectif compris entre 50 et 300 salariés (C. trav, art L. 2314-33).

COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

C'est une **commission obligatoire** au sein du CSE pour les:

- ✓ entreprises d'au moins 300 salariés ;
- ✓ établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- ✓ établissements mentionnés aux articles L 4521-1 et suivants (installations nucléaires, sites SEVESO haut).

L'inspecteur du travail, dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux, peut imposer la création d'une CSSCT.

Cette commission se voit confier par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Toutefois, le recours à l'expert et le rôle consultatif restent au CSE.

Cela n'empêche pas la commission de préparer les délibérations ou encore de suggérer une expertise.

Composition de la CSSCT

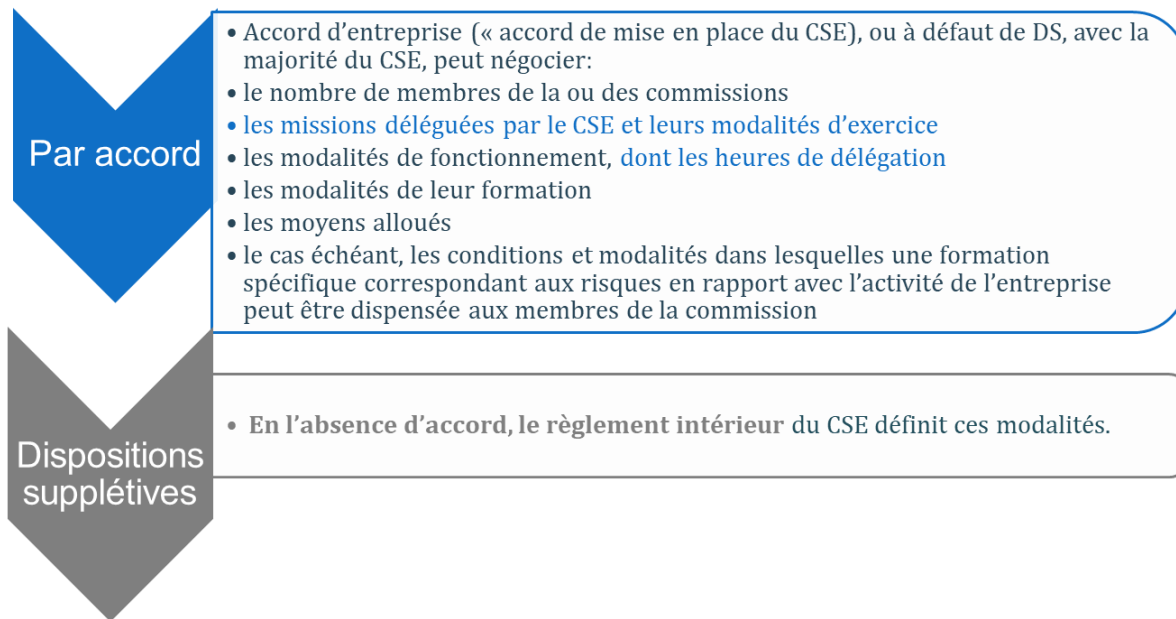
Certaines règles relèvent de l'ordre public, ce qui implique que l'on ne peut pas y déroger par accord. Elles s'imposent aux parties.

Ordre
public

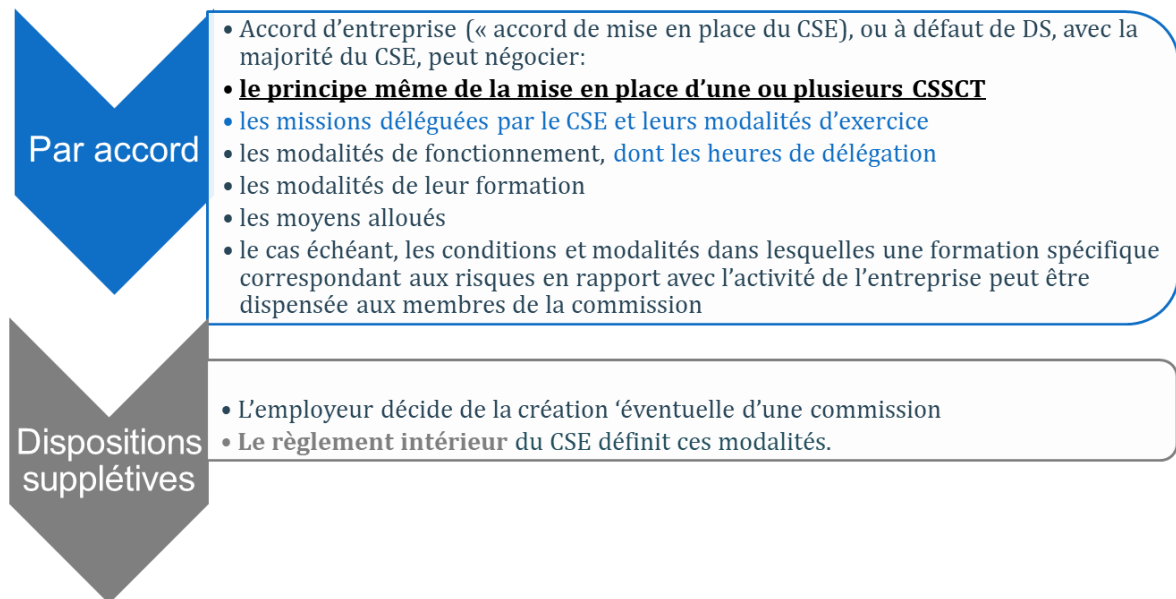
- **Présidée par l'employeur ou son représentant**, pouvant être assisté par des collaborateurs en nombre égal à celui des représentants du personnel titulaires
- Comprend **au minimum 3 membres** choisis parmi les membres du CSE, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège
- Désignés par le CSE à la majorité des présents

Tout ce qui ne relève pas de l'ordre public, relève du champ de la négociation, ce qui implique que les parties peuvent négocier sur ce point dans un sens plus ou moins favorable que la loi. A défaut, d'accord, il sera possible de fixer les règles dans le règlement intérieur du CSE.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés :



Dans les entreprises de moins de 300 salariés :



Réunions ordinaires

Ordre public

- Au moins **4 des réunions du CSE** consacrées en tout ou partie aux attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail
- **Plus fréquemment en cas de besoin**, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers

Il est prévu que l'employeur informe annuellement l'inspection du travail, le médecin du travail, et l'agent des services de prévention de la CARSAT du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, la sécurité, ou les conditions de travail. Il leur confirme par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions.

Réunions extraordinaires

Ordre public

- à la suite de tout **accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves**
- en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou pu porter **atteinte à la santé publique ou à l'environnement**
- à la **demande motivée de 2 de ses membres** sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail

Pour toutes les réunions, l'ordre du jour est établi conjointement entre le Président du CSE et le secrétaire. Il n'est pas possible de rédiger unilatéralement et d'imposer à l'autre de le ratifier ou de le signer, même lorsque l'objet de la réunion consiste à aborder des questions n'ayant pu être traitées lors de la réunion précédente. La personne ayant reçu une délégation de pouvoirs pour présider le CSE a, par voie de conséquence, qualité pour arrêter l'ordre du jour avec le secrétaire.

Il est communiqué trois jours au moins avant la séance :

- ✓ aux membres du CSE
- ✓ à l'inspecteur du travail
- ✓ à l'agent de prévention de la CARSAT

Il est possible d'obtenir un délai plus long avec l'accord du Président du CSE.

La Q/R n° 77 publiée par le ministère du travail le 19 avril 2018 précise que l'ordre du jour doit être communiqué aux suppléants, pour les informer et leur permettre de remplacer un titulaire. Un accord peut prévoir que cela vaut convocation.

La convocation est établie par le Président du CSE. Il n'y a pas de formalisme particulier à respecter, mais un écrit est recommandé pour une question de preuve (mail, remise en main propre avec émargement, voie postale). La remise est conseillée en même temps que l'ordre du jour.

Qui participe aux réunions ?

- ✓ Le chef d'entreprise ou son représentant en qualité de président
- ✓ Eventuellement, les 3 assistants de l'employeur
- ✓ Les représentants du personnel titulaires
- ✓ Les représentants syndicaux
- ✓ Le ou les experts nommés par le CSE le cas échéant

Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire. Ce point devrait pouvoir se négocier. La Q/R n° 76 publiée par le ministère du travail le 19 avril 2018 conseille d'organiser les modalités de la suppléance dans le règlement intérieur.

Le médecin du travail et le responsable sécurité sont convoqués à la réunion du CSE :

- ✓ sur les points en rapport avec la santé, la sécurité et les conditions de travail dans le cadre des 4 réunions annuelles ordinaires,
- ✓ sur les points en rapport avec la santé, la sécurité et les conditions de travail dans le cadre des réunions extraordinaires,

Le médecin du travail peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du SST.

L'inspecteur du travail et l'agent de prévention de la CARSAT sont invités :

- ✓ aux réunions ordinaires et extraordinaires du CSE, à la demande de l'employeur ou à la demande de la majorité des membres du CSE,
- ✓ aux réunions du comité consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins 8 jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Qui peut être invité ?

Il est possible de faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui paraîtrait qualifiée. *Il s'agissait d'un droit reconnu au CHSCT, mais pour le CSE a défaut de précisions cela ne devrait pas se limiter au domaine de la santé et sécurité. Mais comme pour le CHSCT, il semble nécessaire de recueillir l'avis de l'employeur pour inviter une telle personne.*

L'employeur ou les membres du CSE peuvent inviter des personnes appartenant ou non à l'entreprise. En l'absence d'accord, ni l'employeur, ni la majorité du comité ne peuvent inviter des personnes extérieures.

Etablissement du Procès-Verbal (PV)

Le PV est rédigé par le secrétaire. C'est l'apanage du secrétaire. Sauf accord d'entreprise, et dans le cas général, il est transmis à l'employeur et aux membres dans un délai de 15 jours après la réunion sauf en cas de nouvelle réunion plus proche. Après avoir été adopté, le PV peut être diffusé.

Le procès-verbal permet de garder une trace des discussions et engagements. Il peut devenir un élément de preuve en cas de recherche de responsabilité.

Réunions de la CSSCT

En ce qui concerne la fréquence et l'organisation des réunions de la commission, aucune précision n'est apportée dans le code du travail. Il revient à l'accord « de mise en place du CSE » de prévoir ses dispositions. A défaut, les modalités sont prévues dans le règlement intérieur du CSE.

Il est possible d'envisager des réunions préalables aux réunions ordinaires et extraordinaires du CSE en matière de santé et sécurité. Il peut être utile de prévoir :

- la désignation d'un secrétaire ou « d'un rapporteur » ;
- l'organisation des réunions: convocation, ordre du jour, compte rendu ;
- les éventuelles modalités de vote.

Qui participe aux réunions ?

A priori, les membres de la CSSCT, soit l'employeur et ses assistants et les membres du CSE désignés à la CSSCT.

Peuvent également assister avec voix consultative aux réunions de la CSSCT :

- ✓ le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail
- ✓ le responsable sécurité.

Doivent être invités aux réunions de la CSSCT :

- ✓ l'inspecteur du travail
- ✓ l'agent de prévention de la CARSAT.

MOYENS DISPONIBLES

Le crédit d'heures

Les membres du CSE ont besoin de temps pour exercer leurs missions dans le cadre de leur mandat. Ainsi, l'employeur a l'obligation de leur octroyer des heures de délégations.

Le crédit d'heures est fonction du nombre de salariés dans l'établissement :

| Effectif (nombre de salariés) | Nombre mensuel d'heures de délégation | Total d'heures de délégation |
|-------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|
| 11 à 24 | 10 | 10 |
| 25 à 49 | 10 | 20 |
| 50 à 74 | 18 | 72 |
| 75 à 99 | 19 | 95 |
| 100 à 124 | 21 | 126 |
| 125 à 149 | 21 | 147 |
| 150 à 174 | 21 | 168 |
| 175 à 199 | 21 | 189 |
| 200 à 249 | 22 | 220 |
| 250 à 299 | 22 | 242 |
| 300 à 399 | 22 | 242 |
| 400 à 499 | 22 | 264 |
| 500 à 599 | 24 | 312 |
| 600 à 699 | 24 | 336 |
| 700 à 799 | 24 | 336 |
| 800 à 899 | 34 | 360 |
| 900 à 999 | 34 | 384 |
| 1000 à 1249 | 24 | 408 |
| 1250 à 1499 | 24 | 432 |
| 1500 à 1749 | 26 | 520 |
| 1750 à 1999 | 26 | 546 |
| 2000 à 2249 | 26 | 572 |
| 2250 à 2499 | 26 | 598 |
| 2500 à 2749 | 26 | 624 |
| 2750 à 2999 | 26 | 624 |
| 3000 à 3249 | 26 | 650 |
| 3250 à 3499 | 26 | 650 |
| 3500 à 3749 | 27 | 702 |
| 3750 à 3999 | 27 | 702 |
| 4000 à 4249 | 28 | 728 |
| 4250 à 4499 | 28 | 756 |
| 4500 à 4749 | 28 | 756 |
| 4750 à 4999 | 28 | 784 |
| 5000 à 5249 | 29 | 841 |
| 5250 à 5499 | 29 | 841 |
| 5500 à 5749 | 29 | 841 |
| 5750 à 5999 | 29 | 870 |
| 6000 à 6249 | 29 | 899 |
| 6250 à 6499 | 29 | 899 |
| 6500 à 6749 | 29 | 899 |
| 6750 à 6999 | 30 | 930 |
| 7000 à 7249 | 30 | 960 |
| 7250 à 7499 | 30 | 960 |
| 7500 à 7749 | 31 | 992 |
| 7750 à 7999 | 32 | 1024 |
| 8000 à 8249 | 32 | 1024 |

| | | |
|-------------|----|------|
| 8250 à 8499 | 32 | 1056 |
| 8500 à 8749 | 32 | 1056 |
| 8750 à 8999 | 32 | 1056 |
| 9000 à 9249 | 32 | 1088 |
| 9250 à 9499 | 32 | 1088 |
| 9500 à 9749 | 32 | 1088 |
| 9750 à 9999 | 34 | 1156 |
| 10 000 | 34 | 1190 |

Le protocole d'accord préélectoral (PAP) peut modifier le nombre de membres et d'heures de délégation, dès lors que le volume global des heures de délégation est respecté. Il est possible donc de diminuer le nombre d'heures de délégation de chaque élu, sous réserve d'une augmentation concomitante du nombre d'élus titulaires.

Le PAP, l'accord collectif, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur peuvent toujours fixer un nombre d'heures de délégation (ou de membres) supérieur.

Il est possible de reporter les heures d'un mois sur l'autre :

- sans conduire un membre à disposer dans le mois de +1,5 fois le crédit d'heures ;
- dans la limite de 12 mois ;
- en ayant informé l'employeur au moins 8 jours avant la date d'utilisation des heures cumulées.

Il est également possible de répartir le crédit d'heure entre les élus :

- entre les titulaires et/ou avec les suppléants ;
- sans conduire un membre à disposer dans le mois de plus +1,5 fois le crédit d'heures ;
- en ayant informé au moins 8 jours avant la date d'utilisation des heures réparties, par un écrit précisant l'identité et le nombre d'heures mutualisées.

Pour les élus soumis à une convention de forfait jours, et sauf accord collectif contraire, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés, fixé dans la convention individuelle de forfait.

Dans l'hypothèse où le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, les représentants du personnel qui en bénéficient au titre des heures additionnées sur l'année bénéficient d'une demi-journée supplémentaire qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés, fixé dans la convention individuelle du salarié.

En revanche, rien n'est prévu dans le code du travail pour le crédit d'heures de la commission santé sécurité et conditions de travail. Il est possible de négocier des dispositions dans l'accord de mise en place ou à défaut dans le règlement intérieur.

Les heures de délégation sont à utiliser pour les missions qui entrent dans les compétences du CSE.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail. Il est payé à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire. En effet, le crédit d'heures bénéficie d'une présomption de bonne utilisation (l'employeur devra les rémunérer avant de pouvoir les vérifier s'il a un doute).

Ne sont pas déduites du crédit d'heure, les heures :

- ✓ de réunions ordinaires ou extraordinaires du CSE ;
- ✓ consacrées aux enquêtes en cas d'accident grave ou d'incidents répétés ayant révélé un risque grave ;
- ✓ consacrées à la recherche de mesure préventives dans toute situation d'urgence et de gravité (notamment en cas de droit d'alerte) ;
- ✓ des réunions de CSSCT.

Le temps passé pour les réunions préparatoires, la rédaction de procès-verbal, les déplacements à l'extérieur de l'entreprise s'imputent sur les heures de délégation. Le crédit d'heures peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles (événement qualifié d'important et d'inhabituel).

Le statut protecteur

Les membres élus au CSE, et à la CSSCT sont protégés la durée de leur mandat, ainsi que les 6 mois suivant l'expiration. La procédure protectrice comprend trois étapes :

- convocation du salarié à un entretien préalable ;
- consultation du CSE ;
- demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail.

De plus, aucune modification de son contrat de travail ou changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé. Il importe peu que cette modification ait été prévue dans la convention collective ou le contrat de travail : l'accord du salarié protégé est indispensable.

Les moyens matériels

Le CSE dispose pour ses missions en santé, sécurité et conditions de travail :

- d'un local,
- d'un panneau d'affichage,
- d'une personnalité juridique,
- et d'un budget de fonctionnement.

En CHSCT, il était prévu que l'employeur devait fournir les moyens nécessaires au fonctionnement du CHSCT, mais cela n'a pas été repris pour le CSE, donc il convient soit de le négocier, soit d'utiliser le budget de fonctionnement du CSE.

En effet, rien n'est prévu pour la CSSCT, tout est à négocier, comme un local propre en cas de besoin par exemple...

Le CSE doit obligatoirement se doter d'un règlement intérieur qui devra comprendre une partie consacrée à la SSCT. Pour rappel, *le règlement intérieur à défaut d'accord, prend toute son importance concernant l'organisation, les missions et les moyens de la CSSCT.*

Le délit d'entrave

Le délit d'entrave peut se définir comme toute action, omission, ou abstention d'agir, faisant obstacle :

- à la mise en place ou le renouvellement du CSE (ex: organisation d'élections partielles)
- au fonctionnement du CSE (ex: versement d'un budget, organisation des réunions extraordinaires...)
- aux attributions du CSE (ex: rôle consultatif, rôle d'enquête en cas d'ATMP...)
- aux droits des représentants du personnel (ex: prise des heures de délégations, liberté de déplacement...)

Il s'agit d'une infraction pénale susceptible de donner lieu à poursuite devant le tribunal correctionnel sur la base :

- ✓ d'un procès verbal de l'inspection du travail constatant les faits,
- ✓ d'une plainte d'un représentant du personnel ou du CSE directement au procureur de la République ou par l'intermédiaire d'un service de Police ou Gendarmerie,
- ✓ d'un dépôt de plainte avec constitution de partie civile auprès du doyen des juges d'instruction en cas de plainte simple classée sans suite ou d'absence de réponse dans les 3 mois,
- ✓ d'une citation directe

Le procureur décide de l'opportunité des poursuites.

L'entrave à la constitution du CSE est passible d'une peine d'emprisonnement d'1 an et d'une amende de 7 500 €, alors que l'entrave à l'exercice des fonctions ou au fonctionnement régulier du CSE est passible d'une amende de 7 500 €.

Lorsque l'auteur du délit est une personne morale, le taux de l'amende est égal au quintuple de celui prévu pour la personne physique.

En cas de récidive, le maximum des peines d'emprisonnement et d'amende encourues est doublé.

LES DIFFERENTS ACTEURS EN MATIERE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

LES ACTEURS EXTERNES

L'inspecteur du travail



L'inspecteur du travail a notamment pour mission de protéger la santé et la sécurité des salariés. Il contrôle si l'entreprise respecte la législation du travail. Il contrôle le fonctionnement régulier du CSE.

Il a une mission d'informations et de conseil vis-à-vis de l'employeur, des représentants du personnel et des salariés. Il dispose d'un droit d'accès permanent aux lieux de travail et peut interroger les salariés.

L'inspection du travail effectue également des enquêtes après des accidents sur les lieux de travail et intervenir pour faire cesser la situation de travail ayant déclenché l'accident. Elle peut en plus demander de lui communiquer tous documents, livres ou registres.

La visite de l'inspection du travail peut donner lieu à des observations rappelant les règles en vigueur, des mises en demeure de se conformer à la réglementation, des procès-verbaux en cas d'infractions pénales.

En cas de danger grave et imminent, elle peut établir un procès-verbal, sans mise en demeure préalable de l'employeur.

Le service de santé au travail

Il peut s'agir d'un service de prévention et santé au travail (propre à l'entreprise), ou faire partie d'un service de prévention et santé au travail interentreprises.

Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire :

- médecins du travail et médecins collaborateurs,
- infirmier en santé au travail,
- intervenant en prévention des risques professionnels (IRPP),

L'équipe peut être complétée par des assistants de services de santé au travail (ASST), et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Elle peut également comprendre un service social du travail.

Il s'agit d'un rôle exclusivement préventif qui consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail par le biais du suivi individuel de l'état de santé des salariés, des actions de préventions des risques professionnels en entreprises, de conseils aux employeurs, salariés, et représentants du personnel.

La surveillance médicale est organisée autour de plusieurs types de visites médicales pour les salariés :

- ✓ visite d'information et de prévention (VIP) à l'embauche puis périodique,
- ✓ suivi individuel renforcé concerne les salariés exposés à certains risques (ex: amiante...),
- ✓ visites de pré reprise et de reprise du travail,
- ✓ visites effectuées à la demande de l'employeur, du travailleur ou du médecin du travail,

Des examens complémentaires peuvent être réalisés ou prescrits par le médecin du travail.

Les actions sur le milieu de travail s'inscrivent dans la mission des services de santé au travail. Elles comprennent notamment la visite des lieux de travail, l'étude de postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation ou du maintien dans l'emploi, l'identification et l'analyse des risques professionnels et l'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise, la délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence, l'étude de toute nouvelle technique de production.

La Caisse de Retraite d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT)



La CARSAT représentée par son ingénieur conseil, a un rôle de conseil auprès des représentants du personnel. Elle prévient les risques professionnels et assure la santé et la sécurité au travail des salariés et engage les entreprises dans la prévention.

Les ingénieurs conseils et contrôleurs de sécurité des CARSAT disposent d'une action alliant conseil et contrôle. Ils font une analyse des situations de travail et des accidents avec le but de faire réduire le risque.

Ils possèdent d'un droit d'entrée, de visite et d'enquête dans l'entreprise et un pouvoir d'investigation et des moyens techniques. Ils peuvent inviter un chef d'entreprise à prendre des mesures de prévention.

La CARSAT détient des moyens d'incitation financiers pour les entreprises puisque c'est elle qui fixe les taux de cotisations d'accidents de travail et de maladies professionnelles (soit à titre de sanction par la majoration des taux, quel que soit l'effectif, soit par la minoration de ces taux pour les entreprises de moins de 200 salariés qui ont accompli des efforts de prévention particulières).

L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)



L'ANACT est un établissement sous la tutelle du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Ces acteurs ont pour but d'améliorer les conditions de travail des salariés et d'améliorer l'efficacité de toute entreprise.

Il s'agit d'un réseau au service des entreprises. Il peut accompagner les entreprises pour s'approprier des méthodes pour la conduite de projets innovants. Il propose aussi des actions de formation en matière de conditions de travail et de prévention des risques professionnels.

Le réseau ANACT encourage les entreprises à mettre le travail au même niveau que les autres déterminants économiques (les marchés, les technologies, les machines...).

<http://www.anact.fr/>

L'institut national de santé et sécurité au travail (INRS)

L'INRS est une association à but non lucratif, créée en 1947 et gérée par un conseil d'administration paritaire composé de représentants des salariés et des employeurs.

L'INRS est un acteur qui propose des compétences variées : ingénieurs, médecins, formateurs, juristes...à destination de publics variés tel que l'employeur, les préventeurs en entreprises (comme le CHSCT) ou extérieurs à l'entreprise...

L'INRS constitue également une importante ressource documentaire pour les élus du CSE, grâce aux nombreuses études, brochures, et autres documents publiés, conciliant un aspect technique, juridique et pédagogique.

<http://www.inrs.fr/>

LES ACTEURS INTERNES

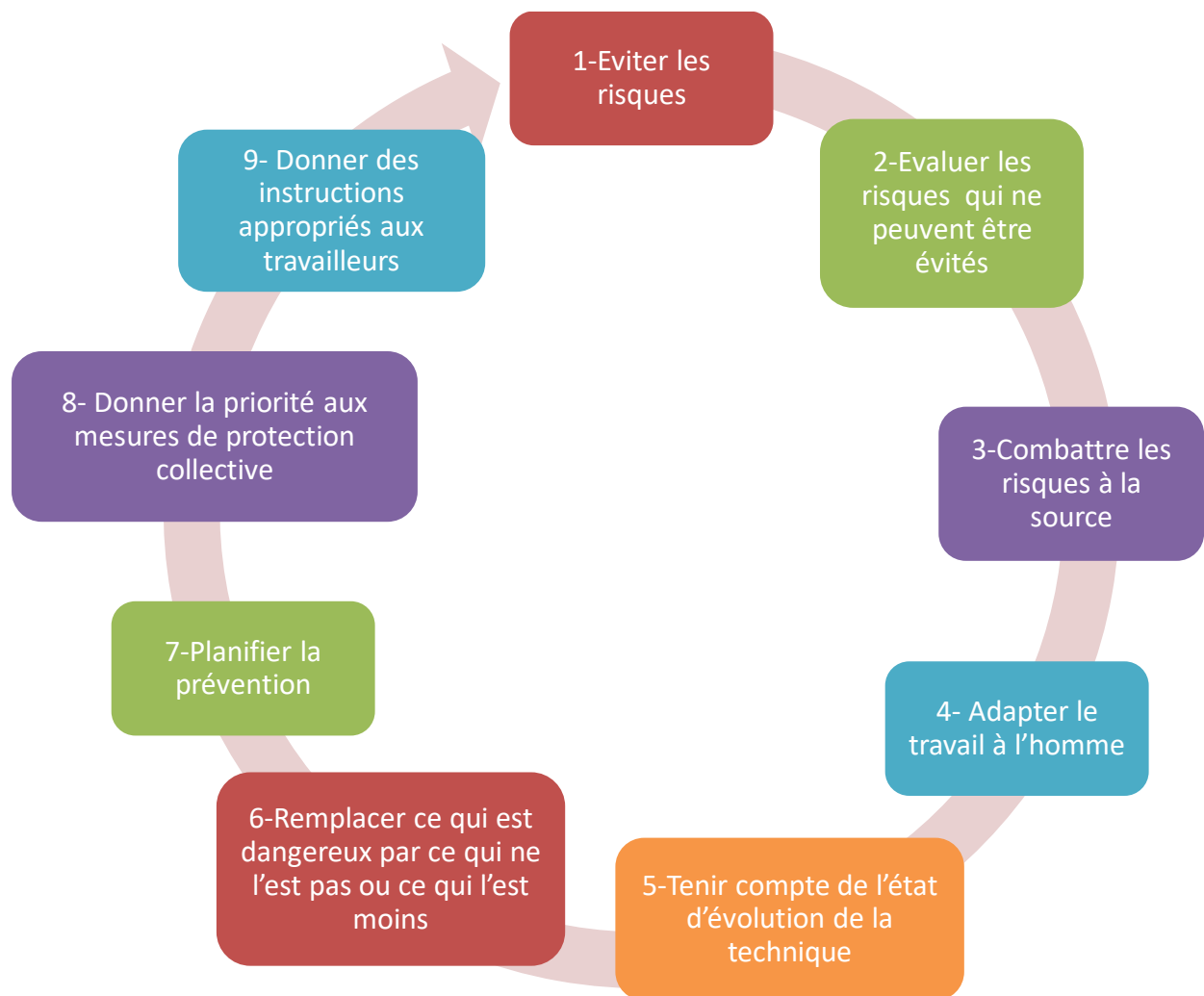
L'employeur

Tout employeur doit garantir la santé et la sécurité sur le lieu de travail : il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L 4121-1 du Code du travail), il doit évaluer les risques professionnels dont psychosociaux.

Il s'agit d'une obligation de moyens renforcée incombant au chef d'établissement. Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

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

Il doit évaluer les risques, tenir et mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels. Afin de respecter son obligation de sécurité, l'employeur est tenu d'appliquer les principes généraux de prévention (article L 4121-2 du Code du travail) :



Les salariés

Conformément aux instructions données par le chef d'établissement et dans les conditions prévues au règlement intérieur lorsqu'il existe, chaque salarié doit prendre soin en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que celles des autres personnes concernées du fait des actes ou de ses omissions au travail. Cela implique de :

- respecter les consignes de sécurité et instructions
- ne pas avoir un comportement dangereux pour soi-même ou pour ses collègues.

L'obligation de sécurité des salariés n'affecte pas le principe de la responsabilité de l'employeur.

Au-delà de l'obligation de sécurité, il est indispensable d'associer les salariés dans la démarche de prévention du fait de leur expérience du travail réel et de ses contraintes. Ils peuvent aider à l'identification des risques, proposer des améliorations et des mesures préventives.

Le « salarié désigné compétent »

Depuis le 1er juillet 2012, l'employeur désigne au moins un salarié compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Aucune exigence de diplôme ou d'expérience : il peut s'agir d'une personne déjà présente dans l'entreprise ou d'une personne recrutée pour mener cette mission.

Si les compétences dans l'entreprise ne le permettent pas, l'employeur peut faire appel, après avis du CSE, aux IRPP appartenant au SSTI auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de la DREETS.

Il participe à :

- l'évaluation des risques professionnels
- la planification des mesures préventives (programme de prévention)
- l'analyse des accidents de travail et maladies professionnelles
- la vérification des installations, des équipements de travail,
- l'organisation de la formation à la sécurité
- le suivi des données santé et sécurité...

Il dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions, et bénéficie, à sa demande (de droit à compter du 31 mars 2022), d'une formation en matière de santé au travail.

Il travaille en collaboration avec le médecin du travail, la CARSAT, les membres du CSE (ou de la CSSCT), et le personnel de l'entreprise, notamment l'encadrement.

RECOURS A UN EXPERT

Le CSE peut faire appel à un expert :

1. pour risque grave révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté ;
2. en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

C'est au CSE que revient le choix de l'expert. Ce dernier doit être obligatoirement habilité. Les experts sont habilités pour le ou les domaines suivants :

- la santé et la sécurité au travail
- l'organisation du travail et de la production

Le recours à l'expert se fait uniquement par vote en réunion de CSE même en présence d'une CSSCT. L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'entreprise et lui fournit les informations nécessaires pour sa mission. En cas de contestation, le Tribunal judiciaire est compétent.

Qui supporte les frais d'expertise ?

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur pour le recours à l'expert en cas de risque grave. Les frais d'expertise sont partagés (80/20) entre l'employeur et le CSE pour le recours à l'expert en cas de projet important.

Si le budget de fonctionnement est insuffisant, l'employeur doit prendre en charge 100% du coût de l'expertise, à condition qu'aucun transfert de reliquat vers le budget des activités sociales et culturelles ne soit intervenu au cours des 3 dernières années.

ACCIDENT DE TRAVAIL / ACCIDENT DE TRAJET

L'accident de travail



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

Il existe une présomption d'imputabilité, cela signifie que le salarié est présumé en accident de travail dès lors que cet accident survient au temps et sur le lieu de travail et que le salarié soit sous l'autorité de l'employeur. Le salarié victime doit prouver la matérialité de la lésion pour obtenir réparation.

Pour être qualifié de professionnel, l'accident doit être inhérent au travail du salarié.

Comment caractériser l'accident de travail ?

L'accident de travail est caractérisé par un fait accidentel soudain, cela signifie que l'événement doit avoir lieu à une date et dans des circonstances certaines. L'accident du travail se différencie de la maladie professionnelle par sa soudaineté.

L'accident de travail provoque des lésions physiques (plaie physique ou traumatisme interne) ou psychologique.

L'accident de trajet

Selon le Code de la Sécurité Sociale, « est considéré comme accident de trajet, l'accident survenu à un salarié pendant le trajet d'aller ou de retour :

- Entre la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où se rend le salarié de façon habituelle pour tout ordre familial et le lieu de travail
- Entre le lieu de travail et le restaurant, la cantine où le salarié prend habituellement ses repas (pas forcément une fréquentation quotidienne mais qui doit être du moins régulière)

Un accident qui survient sur le trajet habituel domicile/ lieu de travail et pendant le temps normal de ce trajet est présumé être un accident de trajet.

Le périmètre du trajet :

L'accident de trajet peut survenir sur le trajet aller/retour entre le domicile et le lieu de travail.

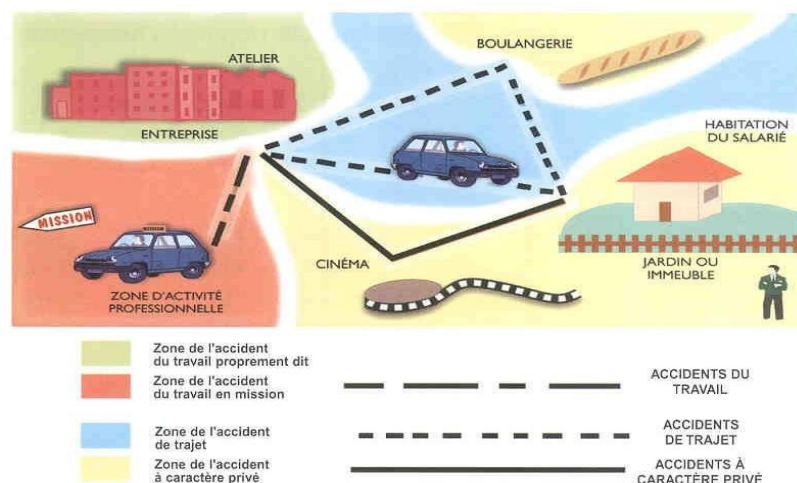
Il faut savoir que c'est la résidence qui marque la frontière entre l'accident de trajet et l'accident domestique. Le trajet ne commence qu'une fois que le salarié a quitté sa résidence.

Le lieu de travail marque lui la frontière entre l'accident de trajet et l'accident de travail.

A noter : l'accident survenu lors d'un détour ou de l'interruption de trajet ne constitue pas forcément un accident de trajet. Pour cela, il faut qu'il soit dicté par un intérêt qui dépend de l'emploi du salarié (ex : covoiturage) ou qu'il soit lié aux nécessités essentielles de la vie courante (ex achat de nourriture, conduite des enfants chez la nourrice).

La Sécurité sociale prend en charge l'accident de trajet quasiment au même titre que l'accident de travail. La victime sera prise en charge et indemnisé de la même manière.

Par contre le Code du travail fait une distinction entre accident de travail et accident de trajet : l'accident de trajet relève de la réglementation des absences du salarié en raison d'un accident ou d'une maladie alors que l'accident de travail relève d'une réglementation particulière.



La déclaration d'accident

Le salarié doit informer son employeur dans la journée où s'est produit l'accident ou au plus tard dans les 24 heures. L'employeur doit remettre une feuille d'accident de travail au salarié permettant de ne faire aucune avance de frais médicaux.

L'employeur doit déclarer tout accident de travail (même qui n'entraîne pas d'arrêt de travail, dont il a eu connaissance dans les 48 heures à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) à l'aide d'un formulaire pré rempli fourni par la CPAM, hors dimanches et jours fériés (article L441-2 du Code de la Sécurité sociale).

De plus, l'employeur doit fournir au salarié absent en raison d'un AT, une attestation de salaire qui permet à la CPAM de calculer le montant des indemnités journalières de Sécurité sociale.

L'employeur peut se voir attribuer une sanction financière (pénalité + amende pénale) s'il ne déclare pas l'accident de travail, s'il le déclare tardivement ou encore s'il ne remet pas au salarié victime la feuille d'accident.

Le registre des accidents bénins

Pour les accidents bénins sans arrêt de travail ni soins médicaux, pris en charge par la sécurité sociale, l'employeur peut remplacer la déclaration des accidents du travail par une inscription sur un registre spécial si certaines conditions sont remplies.

L'employeur est tenu d'informer la CARSAT qu'il tient ce registre « sans délai » et par tout moyen lui donnant une date certaine. Les conditions pour avoir ce registre :

- la présence permanente d'une personne qualifiée (médecin du travail, pharmacien, infirmiers, personne chargée d'une mission d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise détenant un diplôme national de secouriste complété par le diplôme de sauveteur secouriste du travail délivré par l'INRS ou les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail),
- l'existence d'un poste de secours,
- le respect par l'employeur de ses obligations légales concernant la constitution d'un CSE.



N° 14463*01
DAT-PRE

DÉCLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL D'ACCIDENT DE TRAJET

(Articles L. 441-1 à L. 441-4 et articles R. 441-2, R. 441-3, R. 441-5 et R. 441-11 du Code de la sécurité sociale)

L'EMPLOYEUR ENVOIE À LA CAISSE PRIMAIRE DE RÉSIDENCE HABITUELLE DE L'ASSURÉ(E) LES TROIS PREMIERS VOLETS DE LA DÉCLARATION PAR LETTRE RECOMMANDÉE AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION AU PLUS TARD 48 HEURES (non compris les dimanches et jours fériés) APRÈS AVOIR PRIS CONNAISSANCE DE L'ACCIDENT ET CONSERVE LE QUATRIÈME VOLET.

L'EMPLOYEUR (établissement d'attache permanent de la victime) (se reporter à la notice)

Nom et prénom ou raison sociale de l'employeur

Adresse

Code postal

N° de Téléphone

N° SIRET de l'établissement d'attache

N° de risque Sécurité Sociale

Nom du service de santé au travail

Adresse

Code postal

LA VICTIME (se reporter à la notice)

N° d'immatriculation

À défaut, sexe M F Date de naissance

Nom et prénom
(Né(e), s'il y a lieu, du nom d'épouse(s))

Adresse

Code Postal

Nationalité Française EEE, Suisse Autre

Date d'embauche

Profession

Qualification professionnelle

Ancienneté dans le poste de travail

Contrat de travail : CDI CDD Apprenti/Élève Intérimaire Autre

LES INFORMATIONS RELATIVES A L'ACCIDENT (se reporter à la notice)

Date

heure

Lieu de l'accident
(Nom et adresse du lieu de l'accident ou Nom et adresse du chantier)

Précisions complémentaires sur le lieu de l'accident et/ou sur le temps

lieu de travail habituel au cours du trajet entre le domicile et le lieu de travail

lieu de travail occasionnel au cours du trajet entre le travail et le lieu du repas

lieu du repas au cours d'un déplacement pour l'employeur

Numéro de SIRET du lieu de l'accident

(En cas de déclaration par une entreprise d'intérim, indiquer le SIRET de l'établissement utilisateur)

Activité de la victime lors de l'accident

Nature de l'accident

Objet dont le contact a blessé la victime

Eventuelles réserves motivées (joignez, si besoin, une lettre d'accompagnement)

Siège des lésions

Nature des lésions

La victime a été transportée à :

L'accident a-t-il fait d'autre(s) victime(s) ? OUI NON

Horaire de travail de la victime le jour de l'accident de H min à H min et de H min à H min

Accident constaté connu le H min heure H min par l'employeur par ses préposés décrit par la victime

l'accident est inscrit au registre d'accidents du travail bénins, le H min sous le N°

Conséquences : SANS ARRÊT DE TRAVAIL AVEC ARRÊT DE TRAVAIL (*) DÉCÈS

Un rapport de police a-t-il été établi ? NON OUI par qui ?

LE TÉMOIN ou LA PREMIÈRE PERSONNE AVISÉE (cocher la case correspondante)

Le témoin ou la 1ère personne avisée (en cas d'absence de témoin)

Nom et prénom

Adresse

Code postal

LE TIERS

L'accident a-t-il été causé par un tiers ? OUI NON

Si OUI, nom et adresse du tiers

Société d'assurance du tiers

Nom et prénom du signataire

Qualité

Signature

Fait à le H min

(*) : Important , si l'accident a entraîné un arrêt, remplissez immédiatement l'attestation de salaire S 6202

DAT-PRE S6200g



LA MALADIE PROFESSIONNELLE

➤ Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle ?

Il n'existe pas de définition légale de la maladie professionnelle. Cependant, de manière générale, une maladie est dite professionnelle lorsqu'« elle est la conséquence directe de l'exposition d'un salarié à un risque physique, chimique ou biologique » ou résulte des conditions dans lesquelles le salarié a travaillé.

A la différence de l'accident de travail, il est souvent difficile d'établir un lien de causalité entre la maladie du salarié et son activité professionnelle.

Ainsi, il existe une nomenclature qui permet de reconnaître une maladie d'origine professionnelle. Dès lors qu'une maladie est désignée dans les tableaux annexés au livre IV du Code de la Sécurité sociale et que les conditions dans lesquelles elle a été contractée, cette maladie est présumée ayant un caractère professionnel. On parle alors de présomption d'imputabilité.

Exemple de tableau de maladie professionnelle

Tableau 98 : Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes

| Désignations de la maladie | Délai de prise en charge | Liste limitative des travaux susceptibles de provoquer ces maladies |
|--|--|---|
| <p>Sciatique par hernie discale L4-L5 et L5-S1 avec atteinte radiculaire de topographie concordante. Radiculalgie crurale par hernie discale L2-L3 ou L3-L4 ou L4-L5 avec atteinte radiculaire de topographie concordante</p> <div style="border: 1px solid gray; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 20px; background-color: #d0e0ff;"> <p style="text-align: center;">Maladie et symptôme de la victime. Les autres conditions du tableau doivent être remplies pour parler de maladie professionnelles</p> </div> | <p>6 mois (sous réserve d'une durée d'exposition de 5 ans)</p> <div style="border: 1px solid gray; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 20px; background-color: #d0e0ff;"> <p style="text-align: center;">Délai maximum admis entre la fin de l'exposition au risque et l'apparition des symptômes</p> </div> <div style="border: 1px solid gray; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 20px; background-color: #d0e0ff;"> <p style="text-align: center;">Liste limitative ou indicative des emplois ou travaux qui peuvent provoquer la maladie</p> </div> | <p>Travaux de manutention manuelle habituelle de charges lourdes effectués:</p> <ul style="list-style-type: none"> -dans le fret routier, maritime, ferroviaire, aérien -dans le bâtiment, le gros œuvre, les travaux publics -dans les mines et carrières -dans les déménagements, les garde-meubles -dans le cadre des soins médicaux et paramédicaux incluant la manutention de personnes -dans les travaux funéraires -dans le cadre du brancardage et du transport des malades -dans le ramassage d'ordures ménagères et de déchets industriels -dans le chargement et le déchargement en cours de fabrication, dans la livraison, le stockage et la répartition de produits industriels et alimentaires, forestiers et agricoles |

➤ Qu'est-ce que la présomption d'imputabilité ?

Dans l'hypothèse où un salarié exposé de façon habituelle à un risque présenté dans un tableau, est victime d'une maladie remplissant tous les critères exigés par ce tableau, cette maladie est présumée « professionnelle ». Le salarié ne devra pas prouver l'existence d'un lien entre cette maladie et son travail.

La maladie doit elle-même être inscrite au tableau concerné et des conditions doivent être réunies afin de remplir les critères du tableau en question.

Les conditions à réunir sont :

- le délai de prise en charge, le délai entre la cessation d'exposition au risque supposé à l'origine de la maladie et la constatation de celle-ci, n'excède pas le délai maximal inscrit dans le tableau
- la durée d'exposition à l'agent concerné est égale pendant au moins la durée prévue au tableau
- la victime est exposée dans son travail au risque visé par ce tableau de manière habituelle, (susceptible de causer la maladie).

➤ Que faire si tous les critères exigés par les tableaux ne sont pas remplis ?

Il existe une procédure de reconnaissance des maladies professionnelles en dehors du système des tableaux.

Si tous les critères exigés par les tableaux ne sont pas remplis, le salarié peut faire reconnaître sa maladie comme étant professionnelle en établissant un lien entre la maladie et son travail dans les cas qui suivent :

- hypothèse 1 : la maladie est présente dans un tableau mais certaines conditions fixées par le tableau (évoquées ci-dessus) ne sont pas remplies
- hypothèse 2 : sa maladie ne figure pas dans un tableau mais résulte de l'activité professionnelle du salarié victime et a entraîné soit une incapacité permanente d'au moins 25 %, soit le décès.

Dans ces deux hypothèses, la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie est subordonnée à l'avis du Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), qui sera saisi soit par la victime, soit par la CPAM et composé du médecin-conseil régional de la sécurité, du médecin-inspecteur régional du travail et d'un praticien qualifié.

La CPAM ne pourra reconnaître l'origine professionnelle de la maladie qu'après avoir eu l'avis du CRRMP.

➤ *Qui doit déclarer une maladie professionnelle et quelles sont les modalités de déclaration ?*

La demande auprès de la CPAM incombe au salarié victime sollicitant une reconnaissance de sa maladie. La demande doit être réalisée par une déclaration (formulaire-type disponible auprès des CPAM - voir ci-dessous). Cette déclaration doit être accompagnée d'un certificat médical décrivant la maladie, établi par le médecin de la victime.

La victime a deux ans pour demander la reconnaissance du caractère professionnel de sa maladie et ce à compter de la date où elle a connaissance du lien possible entre sa maladie et son activité professionnelle.

➤ *Comment est instruite la demande ?*

La CPAM réalise une enquête médicale et administrative dès réception de la déclaration.

Elle informe différentes personnes de cette déclaration, il s'agit du médecin du travail, de l'inspecteur du travail et de l'employeur. Elle dispose d'un délai de 120 jours francs pour se prononcer. Si elle ne répond dans ce délai imparti, cela vaut reconnaissance du caractère professionnel de la maladie.

La CPAM peut faire une enquête complémentaire si elle l'estime nécessaire. Elle devra alors en informer le demandeur par lettre recommandée avec accusé de réception, avant l'expiration du délai 120 jours. Elle aura alors un nouveau délai de 120 jours pour statuer.

Dans l'hypothèse où la demande est soumise au comité régional de reconnaissance de maladies professionnelles, le délai du comité pour rendre son avis s'impute sur les délais dont dispose la CPAM.

La CPAM doit notifier sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception. En cas de refus, elle adressera en plus à l'employeur un double de la notification à titre d'information.



N° 60-3950

DIAD

DECLARATION DE MALADIE PROFESSIONNELLE
DEMANDE DE RECONNAISSANCE DE MALADIE PROFESSIONNELLE

(Articles L 461-1, L 461-5, R 441-11, R 461-3 et 5, D 461-29 du Code de la sécurité sociale)

LA VICTIME ENVOIE A SA CAISSE, LES 4 PREMIERS VOLETS, AU PLUS TARD DANS LES 15 JOURS SUIVANT L'ARRET DE TRAVAIL. ET CONSERVE LE 5^{ème} VOLET

Première demande : OUI NON si NON, date de la 1^{re} demande

Réservé CPAM

LA VICTIME

N° d'immatriculation
À défaut, sexe : Date de naissance
Nom et prénom (surtout, s'il y a lieu, du nom d'époux(se))
Adresse
Code Postal
Date d'embauche Profession
Qualification professionnelle Ancienneté dans le poste

CPAM

Nationalité Française
C.E.E.
Autre

LA NATURE DE LA MALADIE

Le(la) soussigné(e), déclare être atteint(e) de (ou que la victime est atteinte de) :
Date de la 1^{re} constatation médicale ou éventuellement de l'arrêt de travail

Tableau MP
Syndrome Code MP

LE DERNIER EMPLOYEUR

Nom et prénom ou raison sociale
Adresse
Code Postal N° de Téléphone

CTN

ETABLISSEMENT D'ATTACHE PERMANENT DE LA VICTIME

Adresse
Code Postal N° de Téléphone
N° SIRET de l'établissement

Groupement d'activité

Numero de risque Sécurité Sociale figurant sur la notification du taux applicable à l'activité dans laquelle est comptabilisé le salaire de la victime

LA DUREE DE L'EXPOSITION

Emplois antérieurs ayant exposé la victime au risque de la maladie (1)

| Nom et adresse des employeurs | du | Période | au | Poste occupé |
|-------------------------------|----|---------|----|--------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

(1) Joindre, autant que possible, la copie des certificats de travail correspondant à ces emplois.

LES PIECES A JOINDRE

- Certificat médical en double exemplaire
- Attestation de salaire établie par le dernier employeur

LE DECLARANT (à compléter si le déclarant n'est pas la victime)

Nom et prénom (surtout, s'il y a lieu, du nom d'époux(se))
Adresse
Qualité

Fait à le Signature

DMP-DIAD S6100b



➤ Quelles sont les conséquences d'une reconnaissance d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail ?

Pour la victime, la reconnaissance du caractère professionnel de sa maladie ouvre droit à diverses prestations.

| <i>Indemnisation de l'incapacité temporaire</i> | <i>Indemnisation de l'incapacité permanente</i> |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Indemnisation en nature destinée à prendre en charge les frais occasionnés par l'état de la victime- Indemnisation en espèce au titre d'indemnités journalières pendant son arrêt de travail et ce jusqu'à la guérison ou consolidation de son état de santé | Capital ou rente versé en fonction du taux d'incapacité de la victime, à compter de la consolidation de son état de santé |
| <i>Ces indemnités sont prises en compte pour le calcul des cotisations dues par l'employeur au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles</i> | |

En résumé

L'accident de travail donne lieu à une déclaration faite à l'initiative de l'employeur

La maladie professionnelle donne lieu à une déclaration faite à l'initiative du salarié

Suite à cela, il peut y avoir une incapacité :

- Temporaire
- Permanente (totale ou partielle)

LA RESPONSABILITE CIVILE : LA FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR

La faute inexcusable est la faute commise par l'employeur alors qu'il avait ou aurait avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé d'une part et qu'il n'a pas pris les mesures pour le préserver du danger d'autre part.

Si le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle estime qu'il y a faute inexcusable de l'entreprise, c'est à lui d'en apporter la preuve par tous moyens. Il doit alors saisir la CPAM pour la phase de recours amiable. En cas d'échec de la conciliation, il est possible de saisir le Tribunal judiciaire.

Il existe deux exceptions concernant la charge de la preuve. En effet, dans les cas suivants, le salarié n'a pas à prouver la faute inexcusable car elle est présumée :

- Lorsqu'un salarié en CDD, un travailleur mis à disposition ou un stagiaire, occupant un poste à risques, n'a pas bénéficié de la formation renforcée à la sécurité (article L 4154-3 du Code du travail)
- Lorsque le risque à l'origine de l'AT/MP a déjà été signalé à l'employeur de la part d'un membre du CSE dans le cadre du droit d'alerte ou de la part du salarié victime concerné (article L 4131-4 du Code du travail).

Le fait de reconnaître la faute inexcusable de l'employeur permet au salarié d'obtenir réparation intégrale de ses préjudices, dont notamment le préjudice de la douleur, le préjudice moral, esthétique, d'agrément (loisirs), sexuel et de perte de chance de promotion professionnelle. Il pourra prétendre à la majoration de sa rente d'incapacité permanente.

Le salarié victime peut demander à l'employeur la réparation des préjudices subi par le versement d'indemnités complémentaires.

Quant à l'employeur, il engage sa responsabilité civile et sera sanctionné. Il devra verser les sommes dues au titre de la faute inexcusable c'est-à-dire rembourser les sommes versées par la CPAM et la réparation intégrale du préjudice subi.

LA RESPONSABILITE PENALE

Le juge pénal estime que l'employeur doit veiller à l'application des règles de sécurité édictées par le code du travail et qu'il commet une faute personnelle des lors qu'il ne met pas en œuvre les mesures nécessaires de protection de la santé et de la sécurité de ses salariés comme prévus aux articles L 4121-1 à L 4121-5 du Code du travail.

Les obligations de l'employeur sont assorties de sanctions pénales (peine d'emprisonnement et amende).

Le manquement à l'obligation de sécurité ou de prudence engage la responsabilité pénale de son auteur, personne physique et/ou morale.

Selon le Code pénal, « le fait de causer des blessures entraînant une incapacité de travail ou la mort involontaire par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements, constitue un délit puni par le code pénal ».

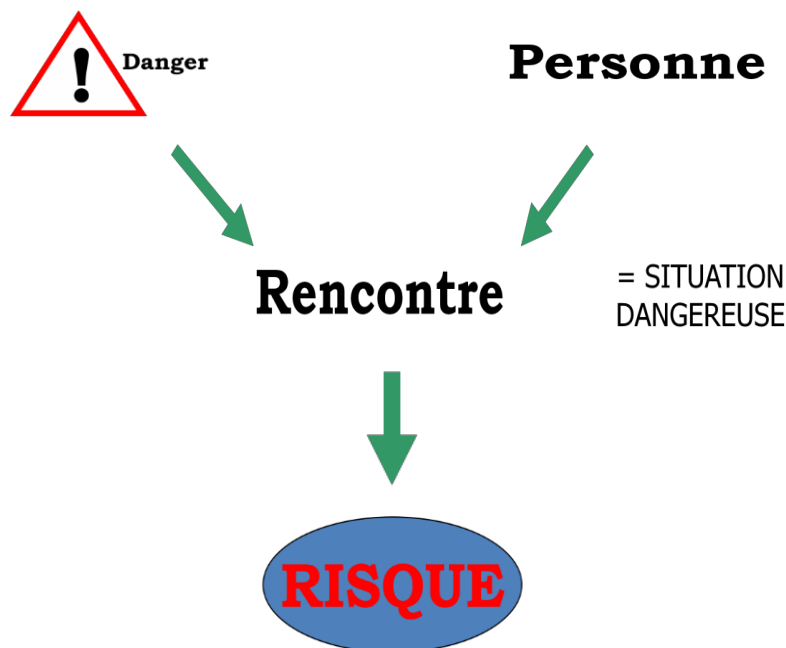
Le chef d'entreprise peut toutefois utiliser le mécanisme de la délégation de pouvoir. En transférant une partie de ses pouvoirs, l'employeur transfère alors la responsabilité pénale au délégataire. La délégation de pouvoir ne sera admise par les juges que si elle respecte un certain nombre de conditions. Ainsi, la personne qui reçoit la délégation, le délégataire, doit être en mesure d'exercer la tâche qui lui est confiée. Le délégataire doit être un préposé désigné par le chef d'entreprise, pourvu de la compétence et de l'autorité nécessaires pour veiller efficacement à l'observation de la réglementation.

PARTICIPER A LA DEMARCHE D'EVALUATION DES RISQUES

Comprendre les notions

Le risque est la probabilité d'apparition d'un évènement indésirable. Il doit être distingué du danger, qui est la source potentielle de dommage, ce qui fait mal.

La situation dangereuse apparaît lorsqu'une personne est exposée au danger.



On compte 5 composantes du risque, chacune des composantes du risque peut augmenter ou diminuer l'importance du risque, c'est-à-dire la probabilité d'apparition du dommage. Il s'agit de :

- La gravité probable en cas de réalisation
- La durée et fréquence d'exposition
- Le niveau de protection existant
- L'environnement de travail
- Les compétences face au risque

Outil pour identifier le risque

1- Identifier les dangers et la gravité probable

Qu'est ce qui peut faire mal ? Qu'est ce qui a déjà fait mal ?

Si un nouveau arrive, je lui dis de faire attention à quoi ?

Si le danger se réalise, quelle est la gravité probable du dommage ?

2- Préciser l'exposition pour chaque danger repéré

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

3- Préciser le niveau de protection pour chaque danger repéré

Existe-t-il un moyen de protection face à ce danger ?

Est-ce une protection collective ou individuelle ?

4- Préciser l'environnement pour chaque danger repéré

Dans quel environnement physique ou psychique est-on en présence de ce danger ? Est-ce encombré ? Bruyant ? Mal conçu ou organisé ?

5- Préciser les compétences existant dans l'entreprise pour chaque danger repéré

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

Un accident se produit lorsque plusieurs éléments convergent à un moment donné :

- La présence d'une personne et d'un danger crée la situation dangereuse
- Un évènement déclenchant peut intervenir à tout moment, provoquant l'évènement dangereux, voire la lésion

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

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

Si la prévention et la protection ont échoué, l'organisation de la chaîne de secours sera importante.

Initiation à la méthode d'évaluation des risques professionnels

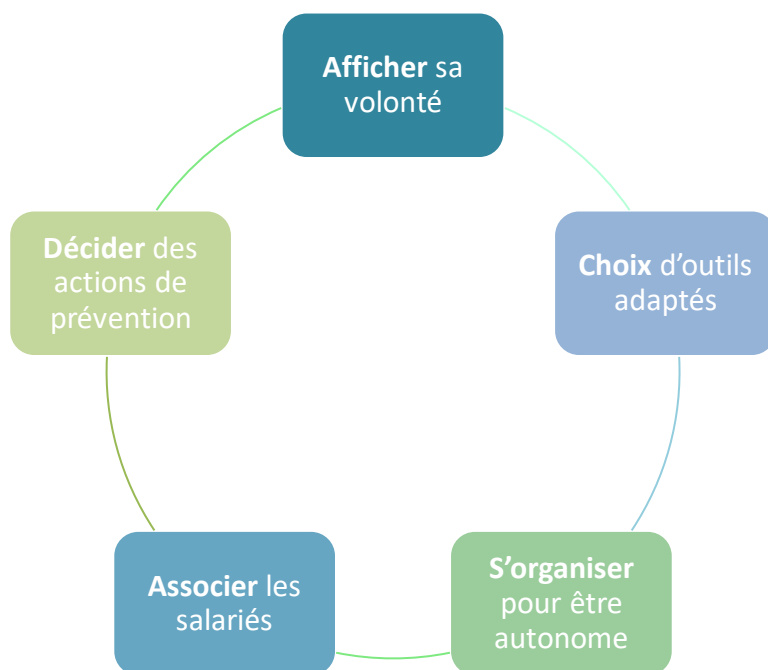
Le législateur pose une obligation d'évaluation des risques à la charge de l'employeur, formalisée par un document unique d'évaluation des risques.

L'article R 4741-1 du Code du travail punit d'une amende 1500 euros, doublée en cas de récidive, l'absence de document unique.

Il s'agit d'essayer de maîtriser le risque avant que ne se produise un dommage.

Même si l'obligation pèse sur l'employeur, le CSE (ou sa CSSCT) doit être associé à la démarche d'évaluation des risques dans l'entreprise. *La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail prévoit expressément que le CSE et sa CSSCT apportent leur contribution à l'analyse des risques dans l'entreprise. Ces dispositions sont applicables à compter du 31 mars 2022.*

Principes et méthode d'évaluation des risques



La qualité de l'évaluation des risques va dépendre de l'investissement de l'entreprise. Il est recommandé de ne pas sous-traiter totalement l'évaluation des risques professionnels, et de s'appuyer sur les personnes en interne.

Associer les salariés, au moins par l'intermédiaire du CSE est également un élément clé de la démarche.

Préparer l'évaluation des risques

Il est recommandé de former un groupe de travail qui décidera de la méthodologie (unité de travail, grille d'évaluation...). La taille et la composition sont à déterminer dans chaque entreprise : responsable sécurité, management, membres du CSE ou de la CCSST, médecin du travail, intervenant extérieur...

Faire uniquement appel à un intervenant extérieur ou confier la mission à l'encadrement seul, risque de limiter l'adhésion des salariés, de rendre plus difficile la mise à jour, et donc de limiter l'efficacité de la démarche.

Pour préparer l'évaluation, il peut être utile de rassembler les éléments connus sur la sécurité (accidents/incidents, observations Carsat et inspections, fiche d'entreprises, registre de vérifications...) et de se documenter (brochures INRS, site de la Carsat...).

L'évaluation des risques se fait par unité de travail. L'unité de travail est une notion large, à l'appréciation de l'entreprise afin de coller à la réalité. Il peut s'agir d'un découpage géographique (atelier, poste), par type d'activité, par métier, par produits utilisés...

Identifier les risques

Il s'agit par unité de travail, de répertorier les situations dangereuses (personne exposé à un danger). Cette identification des risques doit se faire sur le travail réel, les situations concrètes, vécues, non pas uniquement le travail prescrit.

Il s'agit d'observer, de décrire l'activité, les conditions d'exposition : succession des opérations, fréquence et durée d'exposition, dommage éventuel et sa gravité, mais aussi les mesures de prévention mises en place, l'organisation du travail, la formation, qui fondent la maîtrise du risque.

Il doit s'agir autant que possible d'une démarche participative permettant de remonter les observations et les plaintes des salariés avec l'appui des représentants du personnel.

Il est possible de s'aider d'une grille d'analyse des locaux, et des différents risques.

Après avoir analysé le risque et l'apparition du dommage, il vous faut aller rechercher les causes profondes de ce dommage en passant par les facteurs potentiels de risque (FPR) en ne se limitant pas au simple dysfonctionnement constaté.

Le facteur potentiel de risque professionnels (c'est-à-dire d'accident ou de maladie professionnelle) est la cause profonde, le problème révélé par un dysfonctionnement observé ou un danger constaté.

On peut les regrouper en 3 familles :

- **Causes techniques** : défaut de conception, défaillance qualitative...
- **Causes humaines** : relations interpersonnelles, niveaux de connaissances et apprentissages, âges et capacités individuelles...
- **Causes organisationnelles** : circulation de l'information et des consignes, organisation des tâches, horaires et contraintes chronologiques...

En s'attaquant aux causes profondes des dysfonctionnements observés, des dangers, le salarié cherchera des solutions durables et pertinentes, préventives plutôt que curatives.

Classer les risques

Il s'agit d'appliquer des facteurs de pondérations à chaque composante du risque. Ce travail doit être réalisé par le groupe de travail, en essayant de trouver un consensus.

Le but est de hiérarchiser les risques afin de se fixer des priorités pour décider des mesures de prévention à court et moyen terme. La définition en commun d'un critère de classement, et le débat sur les priorités permettra de planifier les mesures de prévention.

En pratique, la cotation s'appuie souvent sur la gravité en cas de réalisation du dommage, la fréquence d'exposition et la maîtrise du risque (renvoyant aux mesures déjà mises en place).

Proposer des actions de prévention

Le but étant de mettre en œuvre des mesures de prévention, de protection, d'information et de formation...en appliquant les principes généraux de prévention (voir ci-après).

Quels sont les moyens nécessaires ?

Les frais de déplacements pour la réalisation des visites, aussi appelées inspections sont soit financés sur le budget de fonctionnement du CSE, soit financés par l'employeur dans le cadre de la négociation (accord d'entreprise, règlement intérieur du CSE, usage...).

Par application des dispositions légales, le temps passé à ces visites est payé comme temps de travail et s'impute sur le crédit d'heures des élus au CSE. Il est possible de négocier des dispositions plus favorables dans l'entreprise (accord d'entreprise, règlement intérieur du CSE, usage...), et d'obtenir le paiement en temps de travail effectif, ou encore un crédit d'heures spécifiques pour le CSE ou la CSSCT.

Préparation de la visite trimestrielle

Les visites doivent être programmées en réunion. Le CSE/CSSCT confie une mission d'inspection à un ou plusieurs de ses membres. Le CSE/CSSCT peut choisir de se faire accompagner s'il le souhaite.

Le CSE/CSSCT choisit le contenu de l'inspection. Il peut opter pour :

- une visite générale des locaux;
- une visite thématique (nouvelles machines, travaux, analyse d'un risque particulier...);
- une visite sur un secteur précis.

Afin de préparer la visite, il peut être utile de connaître les risques déjà identifiés. Pour cela, il peut consulter :

- le document unique d'évaluation des risques et la fiche d'entreprise,
- les incidents, accidents du travail, maladies professionnelles sur la zone,
- les fiches de données de sécurité, rapports de vérifications périodiques

Pour les visites thématiques, il peut être intéressant de se documenter sur le risque (INRS, ANACT, médecine du travail...).

Le CSE/CSSCT élabore sa propre « trame de visite » en fonction de l'activité de l'entreprise et des risques.

Pendant la visite, il faut :

- Observer et comparer
- Ecouter et faire parler
- Poser des questions et se poser des questions
- Informer et conseiller
- S'intéresse à :

- L'hygiène
 - La sécurité
 - Les conditions de travail
- Contrôler :
- Le respect effectif de la réglementation
 - L'application des décisions antérieures.

Après la visite

Il est important de garder une trace écrite de la visite en élaborant un compte rendu de visite.

Ce compte rendu permet de faire le point sur les dysfonctionnements constatés.

Le CSE/CSSCT peut proposer des actions de préventions ou protections.

Une fois établi, le compte rendu de visite, pourra être présenté et discuté lors de la réunion trimestrielle suivante.

AGIR EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT

Droit alerte et droit de retrait du salarié

En cas de danger grave et imminent, il existe deux procédures pouvant être mises en place :

- Le droit d'alerte et le droit de retrait pour tous les salariés ;
- La procédure d'alerte déclenchée par le CSE.

Tout salarié qui se trouve dans une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent doit en aviser immédiatement son employeur. Lorsque l'alerte est déclenchée, l'employeur doit prendre des mesures.

Le salarié peut aussi se retirer de cette situation (article L 4131-1 du Code du travail), refuser de travailler exposé à la situation dangereuse et quitter son poste de travail : il s'agit du droit de retrait. C'est le salarié qui juge la situation. Il n'y a pas de procédure à respecter. Cependant, il est conseillé d'en informer un membre du CSE, afin qu'il déclenche la procédure d'alerte.

Lorsque le salarié exerce son droit de retrait, l'employeur ne peut pas lui demander de reprendre son travail si le danger persiste. Cependant, le salarié ne peut pas rentrer chez lui, il doit rester à la disposition de l'employeur qui en attendant la mise en œuvre des mesures de prévention, peut le mettre sur un autre poste adapté.

L'employeur est responsable de la situation de travail. Il porte l'entière responsabilité de juger lui-même si la situation de danger grave et imminent n'existe pas ou n'existe plus lorsqu'il fait reprendre le travail au salarié. Il ne doit pas se tromper car sa responsabilité est entièrement engagée.

Le ou les salariés qui auraient usé de ces droits d'alerte et de retrait ne peuvent se voir attribuer aucune sanction et retenue sur salaire (articles L 4131-3 et L 4131-4 du Code du travail). Le salarié a droit à l'erreur à partir du moment où il a un motif raisonnable de penser qu'il y a un danger grave et imminent.

Procédure d'alerte du CSE

Lorsqu'un membre du CSE remarque directement l'existence d'une cause de danger grave et imminent ou constate par l'intermédiaire d'un salarié qui aura informé un membre du CSE, il met en œuvre la procédure d'alerte.

La loi prévoit qu'un seul membre du CSE peut déclencher la procédure d'alerte.

Le membre qui constate le danger alerte immédiatement l'employeur de la situation et le consigne par écrit sur le registre spécial de consignations des dangers graves et imminents. Cet avis écrit indique les postes de travail concernés par le danger, la nature et la cause du danger ainsi que le nom des salariés concernés.

Ce registre spécial est tenu par l'employeur à la disposition des représentants du personnel au CSE.

Une fois informé, l'employeur met en place immédiatement une enquête avec le membre du CSE. Le but de l'enquête est de s'assurer de l'existence réelle d'un danger et de déterminer les moyens à mettre en place pour le faire cesser. Souvent la procédure s'arrête à ce stade car l'employeur fait le nécessaire pour remédier à la situation.

C'est en cas de désaccord sur un de ces deux points qu'il faudra impérativement organiser une réunion extraordinaire dans les 24 heures. L'employeur en informera l'inspection du travail et l'agent du service de prévention de la CARSAT. Si, lors de cette étape, la majorité du CSE et l'employeur se mettent d'accord sur les mesures à mettre en place, la procédure s'arrête là. Dans l'hypothèse où aucun accord n'est convenu, l'employeur saisit l'inspecteur du travail. Ce dernier pourra alors soit dresser un PV (avec possibilité d'arrêt temporaire d'activité) lorsqu'il existe bien un danger grave et imminent, soit saisir le juge des référés pour qu'il ordonne des mesures pour faire cesser le risque.

Une loi de 2013 est venue créer ***un droit d'alerte du CHSCT en cas de risque pour la santé et l'environnement***. Cela a été repris pour le CSE. Un salarié ou un membre du CSE (informé par l'intermédiaire d'un salarié) qui constate un risque grave sur la santé publique ou sur l'environnement, peut en alerter immédiatement l'employeur. L'employeur devra examiner cette situation avec le membre du CSE et informe ce dernier de la suite réservée à l'alerte (article L 4133-2 du Code du travail). L'alerte est consignée dans le registre spécial et indique les produits ou procédés de fabrication utilisés dont on estime qu'ils courent un risque pour la santé publique ou l'environnement, les effets potentiels. Le préfet pourra être saisi par le salarié ou le membre du CSE, en cas de divergence de l'employeur sur le motif de l'alerte ou en l'absence de suite dans le délai d'un mois (article L 4133-3 du Code du travail). Pour toutes les alertes transmises à l'employeur, le CSE sera informé des suites et des éventuelles saisines du préfet.

LES DOCUMENTS A LA DISPOSITION DU CSE/CSSCT

L'employeur fournit au CSE toutes les informations nécessaires pour l'exercice de ses missions.

Doivent être communiqués au CSE au cours de la réunion suivant leur réception par l'employeur, les documents relatifs aux vérifications et aux contrôles en matière d'hygiène de sécurité.

Le CSE doit avoir également à sa disposition certains documents, il s'agit par exemple du document unique d'évaluation des risques professionnels, du registre des accidents du travail bénins.

Le CSE a également accès à la base unique de données économiques, sociales et environnementales.

| | Sont tenus à disposition ou fournis au CSE | Références |
|--|---|---|
| Accident de travail | Le registre des accidents bénins | c. séc. soc. art. L. 441-4 |
| Danger grave et imminent | Le registre spécial où sont consignés les avis du CSE quand il constate un danger grave et imminent | c. trav. Art. D. 4132-1 et D. 4132-2 |
| Evaluation des risques | Le document unique d'évaluation des risques | c. trav. Art. R. 4121-4 c.trav Art. L.4121-3-1 (au 31mars 2022) |
| Equipements de travail | <ul style="list-style-type: none"> • La documentation concernant la réglementation applicable aux équipements de travail utilisés • Les carnets de maintenance • Les consignes d'utilisation • Le registre de vérification des équipements | c. trav. Art. R. 4323-5, R. 4323-20, R. 4323-105 |
| Entreprises de bâtiment et travaux publics | <ul style="list-style-type: none"> • Le plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé • Le plan particulier de sécurité et de protection de la santé | c. trav. Art. R. 4532-50 et R. 4532-69 |
| Médecine du travail | <ul style="list-style-type: none"> • Le rapport annuel du médecin du travail • La fiche d'entreprise | c. trav. Art. R. 4624-48, R.4624-52, R.4624-54 |
| Observations et mises en demeure | <ul style="list-style-type: none"> • Les observations et mises en demeure notifiées par l'inspecteur du travail et relatives à des conditions d'hygiène, de sécurité de médecine du travail et de prévention des risques lors de la première réunion suivant l'intervention • Le registre de mises en demeure | c. trav. Art. L. 4711-2 à 5. |
| Prévention du risque d'exposition au bruit | L'évaluation des niveaux de bruit et les résultats du mesurage | c. trav. Art. R. 4433-4 |

| | | |
|--|---|---|
| Prévention du risque biologique | <p>Lorsque les résultats de l'évaluation du risque biologique révèlent l'existence d'un risque pour la sécurité ou la santé des travailleurs, le chef d'établissement tient à la disposition du CSE :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Les résultats de l'évaluation ; b) Les activités au cours desquelles les travailleurs sont exposés à des agents biologiques pathogènes ; c) Le nombre de travailleurs exposés ; d) Le nom et l'adresse du médecin du travail ; e) Le nom de la personne qui, le cas échéant, est chargée par l'employeur et, sous la responsabilité de celui-ci, d'assurer en cette matière la sécurité sur le lieu de travail ; f) Les procédures et méthodes de travail au cours desquelles les travailleurs sont exposés et les mesures de protection et de prévention correspondantes ; g) Un plan d'urgence pour la protection des travailleurs contre l'exposition aux agents biologiques des groupes 3 ou 4 du fait de la défaillance du confinement physique | c. trav. Art. R. 4425-4 |
| Registres de sécurité | Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge des employeurs au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail | c. trav. Art. L. 4711-1 à 5 |
| Risques liés à l'intervention de plusieurs entreprises sur un même lieu de travail | <p>Les chefs d'entreprises extérieures font connaître par écrit à l'entreprise utilisatrice la date de leur arrivée, la durée prévisible de leur utilisation, le nombre prévisible de salariés affectés, le nom et la qualification de la personne chargée de diriger l'intervention. Ils sont également tenus de lui faire connaître les noms et références de leurs sous-traitants.</p> <p>Le chef de l'entreprise utilisatrice et les chefs des entreprises extérieures tiennent ces informations à la disposition du CSE.</p> <p>Le plan de prévention est tenu, pendant toute la durée des travaux, à la disposition des membres du CSE des entreprises utilisatrices et extérieures concernées.</p> <p>Les CSE de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures sont informés de la date de l'inspection commune préalable et de la date des inspections et réunions périodiques de coordination, au plus tard trois jours avant qu'elles aient lieu. En cas d'urgence, ils sont informés sur le champ de toute situation d'urgence et de gravité.</p> | c. trav. Art. R. 4511-10 et R. 4511-11 R. 4512-12 R. 4514-1 |
| Risque pour la santé | Transmission des propositions et préconisations du médecin du travail et de la réponse de l'employeur lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs. | c. trav. Art. L.4624-9 |

LE ROLE CONSULTATIF DU CSE

Le CSE doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. De manière générale, le CSE se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement.

Le CSE donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission et notamment sur le règlement intérieur de l'entreprise.

L'avis du CSE n'est qu'un avis consultatif, mais un avis négatif consigné au procès-verbal est susceptible d'être un élément prouvant que l'employeur avait conscience du danger (faute inexcusable de l'employeur).

En dehors des cas de consultation portant sur des événements ponctuels de la vie de l'entreprise ou de l'établissement, le CSE doit être consulté sur dans le cadre de la consultation sur la politique sociale sur:

- Le bilan annuel de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail,
- Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Afin de rendre son avis, le CSE doit disposer d'un délai d'examen suffisant. Un accord d'entreprise, ou à défaut de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE fixe les délais dans lesquels les avis devront être rendus.

A défaut d'accord, le CSE rend son avis dans le délai de :

- ✓ 1 mois en principe
- ✓ 2 mois en cas de recours à un expert
- ✓ 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs établissements

Le délai court à compter de la communication par l'employeur des informations prévus par le code ou de l'information par l'employeur mise à disposition dans la base de données économiques, sociales *et environnementales* (BDESE).

La BDESE est mise en place au niveau de l'entreprise, et est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du CSE ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du CSE central d'entreprise, et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la BDESE sont définies dans le code du travail. Ces dispositions sont supplétives, et s'appliquent sous réserves de l'existence d'un accord d'entreprise.

PRINCIPALES INFORMATIONS ET CONSULTATIONS SPECIFIQUES DU CSE

| le CSE est informé et/ou consulté sur : | | Références |
|--|--|--|
| Accident du travail | Les accidents ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves (réunion extraordinaire) | c. trav. Art. L. 2315-27 |
| Intervention d'agents publics | La présence dans l'entreprise de l'inspecteur du travail. A cette occasion, le CSE peut lui présenter ses observations | c. trav. Art. L. 2312-10 |
| Aménagement et hygiène des lieux de travail | Mesures envisagées pour l'entretien et le nettoyage des locaux | c. trav. Art. R4224-18 |
| | Mise à disposition d'un local de restauration lorsque le nombre de salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25 | c. trav. Art. R. 4228-22 |
| Document unique d'évaluation des risques | Le CSE est consulté sur le DUER et ses mises à jour | C. trav., art. L. 4121-3, 1° A compter du 31 mars 2022 |
| Aménagement des locaux de travail et des postes de travail | Eclairage, aération et ventilation, installations électriques | c. trav. Art. R. 4223-1 et s c. trav, Art. R. 4226-1 et s |
| Projet important d'aménagement | Tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail | C. trav. Art. L. 2312-8 |
| Aménagement du temps de travail | Mise en œuvre du télétravail | C. trav. Art. L. 2312-8 |
| | Aménagements du temps de travail ayant des effets sur la santé des salariés (astreinte, réduction du temps de travail, modulation, travail de nuit...) | |
| Restructurations de l'entreprise | Fusion, réorganisation, cessation d'activité, délocalisation... | c. trav. Art. L. 2312-8 |
| Contrôle et évaluation de l'activité des salariés | Sources de risques psychosociaux, le CSE doit être consulté sur la mise en place d'un dispositif qui a des répercussions sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés | c. trav. Art. L. 2312-8 |
| Aménagement des espaces fumeurs | Plan d'aménagement des espaces spécialement réservés aux fumeurs | c. santé. Pub. Art. R. 3512-6 et suiv |
| | Plan d'organisation ou d'aménagement pour assurer la protection des non-fumeurs | |
| Ambiance des lieux de travail | Nouvelles installations ou toute modification des conditions de recyclage de l'air | c. trav. Art. R. 4222-17 |
| | Dispositions à prendre pour la ventilation et les mesures à adopter en cas de panne des installations | c. trav. Art. R. 4222-21 |
| | Dispositions envisagées pour assurer la | c. trav. Art. R. 4223-15, R. 4223-13 et s, R. 4225-1 |

| | | |
|--|---|---|
| | protection des travailleurs contre le froid et les intempéries Travail en open space | C. trav, L. 2312-8 |
| Protection contre les risques liés à l'amiante | Conditions et résultats des contrôles Notice de poste en cas d'exposition Stratégie d'échantillonnage établi par l'organisme de contrôle L'employeur définit, après avis du CSE : la durée chaque vacation et le nombre de vacations ; le temps nécessaire aux opérations d'habillage, de déshabillage et de décontamination des salariés ; le temps consacré aux pauses après chaque vacation Transmission au CSE de l'avis du médecin du travail sur la notice de poste concernant le risque chimique | c. trav. Art. R. 4412-102, 103, 116 c. trav. Art. R. 4412-118 c. trav, art. R. 4412-116 |
| Modification du règlement intérieur | Le CSE doit être consulté sur les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité | c. trav. Art. L. 1321-4 |
| Inaptitude | Consultation dans le cadre de l'obligation de reclassement | c. trav. Art. L. 1226-2 et L.1226-10 |
| Equipements de protection | Notice fixant les conditions de l'entretien des installations et des appareils de protection collective et les procédures à mettre en œuvre pour assurer leur surveillance, notamment pour détecter d'éventuelles défaillances et les éliminer Conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle sont mis à disposition et utilisés | c. trav. Art. R. 4412-24 c. trav. Art. R. 4323-97 |
| Formation à la sécurité | Programme de formation à la sécurité Préparation des actions de formation | c. trav. Art. L. 4143-1, R. 4143-1 |
| Prévention des risques dus au bruit | Document organisant le mesurage du bruit | c. trav. Art. R. 4433-4 |
| Prévention contre les risques d'exposition aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction | Résultats des mesurages et rapports de contrôle technique de l'exposition des travailleurs aux agents CMR sont communiqués au CSE Information sur les activités, et procédés à risques, les quantités, le nombre de travailleurs exposés, les mesures de prévention... Organisation des mesures d'informations et de formations des salariés | c. trav. Art. R. 4412- 80 c. trav. Art. R. 4412- 86 c. trav. Art. R. 4412- 87 |
| Programme de prévention et bilan de l'hygiène et de la sécurité | Un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année Un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir | c. trav. Art. L. 2312-27 (dans le cadre de la consultation sur la politique sociale) |

Le bilan de l'hygiène et de la sécurité

Chaque année, l'employeur doit présenter au CSE :

- Un rapport sur les actions accomplies au cours de l'année écoulée. Ce rapport fait le bilan de la situation d'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail
- Un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail avec la liste des mesures à prendre au cours de l'année à venir et leurs conditions d'exécution et l'estimation de leur coût

Il s'agit de documents essentiels pour le CSE.

A noter, le document unique d'évaluation des risques professionnels doit être établi et maintenu à jour par l'employeur contribue en partie à la présentation du rapport et à la création du programme de prévention.

Ces documents sont tenus à la disposition de l'inspection du travail, du médecin du travail et des agents de services de prévention de la CARSAT.

L'employeur consulte le CSE sur ces documents, dans le cadre en principe de la consultation sur la politique sociale. La consultation permet au comité de vérifier la bonne mise en œuvre des actions programmées et de réagir aux actions prioritaires que l'établissement souhaite mettre en place pour l'année à venir.

Lors de cette consultation, le CSE adopte une résolution dans laquelle il donne son point de vue motivé sur les documents présentés. Il se prononce ainsi sur la politique de prévention de l'entreprise.

Que contient le bilan annuel sur l'hygiène et la sécurité ?

Le bilan contient obligatoirement un minimum d'informations (arrêté du 12 décembre 1985). Il s'agit notamment des informations chiffrées relatives aux accidents du travail, aux maladies professionnelles et à l'organisation de travail. Il contient également le fonctionnement et les actions du CSE, ainsi que la mise en œuvre du programme de prévention des risques professionnels de l'année écoulée.

Le bilan doit contenir un détail des faits survenus dans l'établissement, il expose les observations formulées par le médecin du travail, les éventuelles observations des experts désignés par le CSE.

Enfin, le bilan permet de faire une comparaison entre les actions figurant au programme annuel de l'année précédente et celles qui ont réellement mis en œuvre au cours de l'année écoulée.

L'ANALYSE D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL

L'analyse d'un accident de travail se décompose en 3 phases :

- La phase d'observation qui vise à recueillir les informations pertinentes
- La phase de reconstitution qui consiste à élaborer l'arbre des causes
- La phase d'exploitation qui vise à identifier et proposer des mesures de prévention

La phase d'observation

Il s'agit du recueil d'informations par l'enquête, qui doit avoir lieu :

- le plus tôt possible, « à chaud » après l'accident, mais également postérieurement pour compléter au besoin les informations
- sur les lieux même de l'accident
- avec l'ensemble des personnes concernées : la victime, les collègues, le service maintenance, le service sécurité, le médecin du travail
- pour recueillir des informations pertinentes.

Pour le recueil des faits, on peut utiliser la méthode **ITMAMI**.

Dans la situation de travail, les faits concernent :

➤ **L'Individu**

Qu'elle expérience avait-il du travail effectué ? Pour quelles raisons agissait-il comme cela ?
Avait-il des difficultés particulières ?

➤ **La Tâche (au moment de l'accident)**

Que faisait-il effectivement ? Comment s'y prenait-il ? Pour quelles raisons devait-il procéder ainsi ? Y a-t-il eu quelque chose d'inhabituel ? Un dysfonctionnement ? Y a-t'il eu des modifications par rapport au mode opératoire habituel ?

➤ **Le Matériel**

Pour quelles raisons utilisait-il ce matériel ? Quelles machines, outils utilisait-il ? Quels sont les risques connus sur le matériel utilisé ? Quel est l'état du matériel (entretien, maintenance, vétusté) ? Y a-t'il eu une panne, une défaillance ?

➤ **Le Milieu**

Quelle était l'organisation du travail ? Y a-t'il eu des facteurs d'ambiance qui ont joué ? Quelle communication dans le travail ? Quels moyens, qualité... ? Qualité des relations dans l'équipe ?

Le recueil des faits ne doit pas conduire à rechercher des responsabilités. Il s'agit de comprendre les causes de l'accident. De plus, il faut recueillir des faits tangibles, vérifiables, sans interprétation ni jugement de valeur, et être précis dans la formulation des faits.

Il est important de distinguer les faits, des opinions, et des connaissances :

- ❑ **Le fait** est un acte précis, posé par une personne précise, à un moment précis en un lieu précis ; il est incontestable, constatable dans les mêmes termes par tous.
- ❑ **La connaissance** ne traduit pas un acte posé, réalisé ; elle traduit un constat général, une réalité bien réelle mais décrite du point de vue de celui qui la formule, qui peut donc niée par d'autre ou contestée dans sa formulation.
- ❑ **L'opinion** ne traduit pas un constat, une réalité ; elle traduit le jugement que l'on porte sur un hypothétique fait ou une hypothétique réalité.

Il faut lors de l'enquête écarter les opinions, pour s'en tenir aux faits. Les connaissances peuvent être utilisées, mais ne doivent pas être privilégiées au détriment des faits.

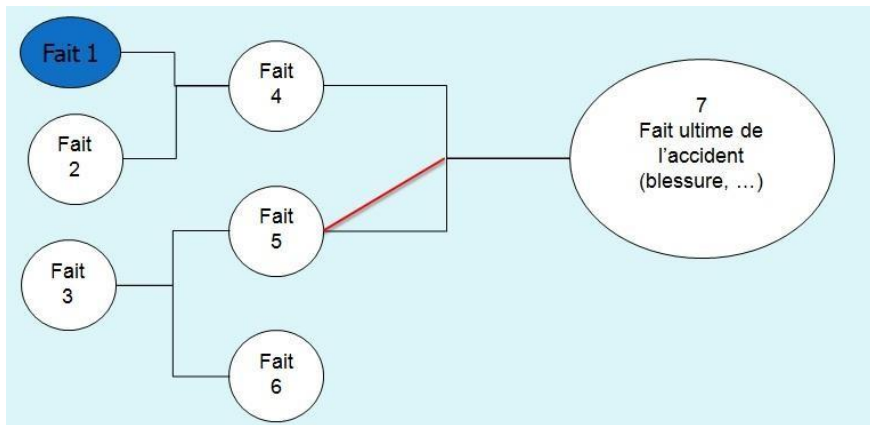
Pour s'en tenir à des faits objectifs, et précis, il faut être attentif aux adverbes et locutions, et poser des questions pour obtenir plus de précisions. *Par exemple, les cartons sont lourds ! Quel est le poids exact ?*

La phase de reconstitution

Une fois les faits recueillis, il s'agit de reconstituer **l'enchaînement des faits** qui ont conduit à l'accident.

Cet enchaînement va être représenté sous forme graphique par **l'arbre des causes**.

L'arbre des causes est donc la représentation graphique de l'enchaînement des faits qui ont conduit à l'accident, et il met en évidence les liaisons logiques entre ces faits.



Il existe différentes liaisons possibles entre les faits :

- l'enchaînement simple
- la conjonction
- la disjonction

La phase d'exploitation

Trois types de mesures peuvent être mises en œuvre pour exploiter l'arbre des causes :

1. une mesure préventive permettant d'éliminer directement un des facteurs d'accident
2. une mesure préventive correspondant à un fait introduit dans l'arbre qui empêcherait la survenue d'un ou plusieurs faits
3. une mesure préventive permettant de modifier un des faits de l'arbre pour que ce ne soit plus un facteur d'accident (fait engendrant une situation à risque) mais un fait coercitif vis-à-vis de la situation à risque (fait engendrant plus de sécurité).

Plus l'on agit en amont, plus l'on élimine des facteurs d'accidents, plus on évite que l'accident, et d'autres accidents ou incidents se produisent.

LA PREVENTION : NOTION ET PRINCIPES

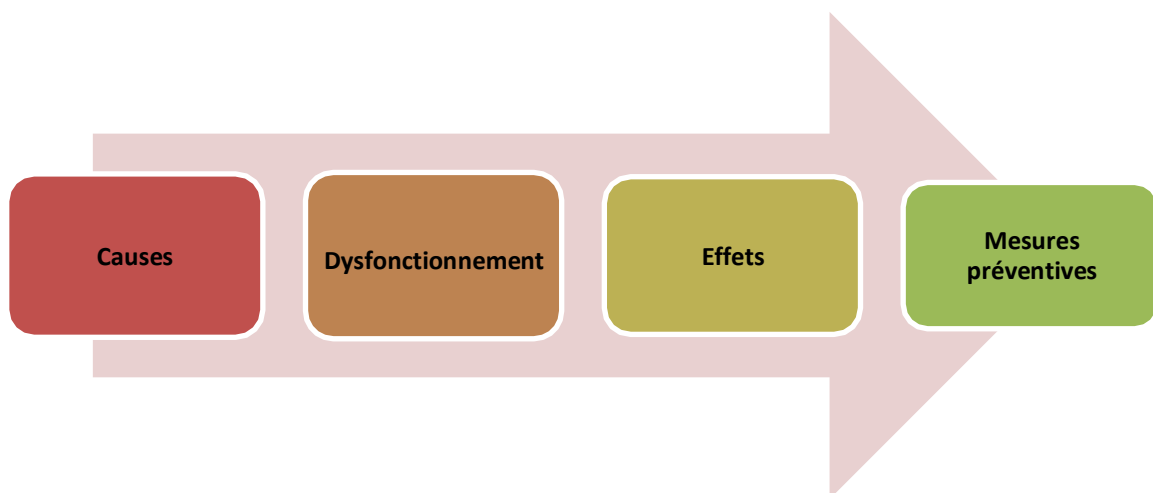
Il n'y a pas de définition légale du mot « prévention », le code du travail définit ce que doit être la démarche globale de prévention. La prévention n'est pas un idéal hypothétique à atteindre : c'est un devoir de l'employeur (art. L.4121-1 et s du code du travail). L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

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

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

C'est un devoir permanent qui doit prendre en compte l'évolution de la technique ou des situations de travail : les mesures préventives mises en œuvre qui s'avèreraient dépassées doivent être remplacées par d'autres mesures préventives plus efficaces.

Pour faire de la prévention, il ne suffit pas « d'être prudent ». Le concept de prévention sous-tend le concept d'anticipation : on s'attaque aux causes d'un effet (accident ou maladie) à redouter, on agit en amont d'un dysfonctionnement redouté.



La prévention est l'affaire de tous dans l'entreprise. Il faut développer une culture de la prévention, en y associant chacun à titre individuel : *comprendre le pourquoi des consignes de sécurité, acquérir les bons gestes, les bons réflexes, savoir agir en cas d'incidents...*

La prévention pour un salarié, c'est avant tout une affaire d'attitude, de comportement, d'état d'esprit, de conviction basée sur le souci permanent de préserver l'intégrité physique et mentale de la personne au travail.

La prévention est :

- un ensemble de mesures: plan de prévention, visites médicales, formation SST, EPI, choix des machines et outils...
- dans plusieurs domaines: hygiènes des locaux, ambiances physiques, organisation du temps de travail ...
- pour prévenir des lésions, ou des pathologies: fracture, entorse, coupure, tendinites, syndrome du canal carpien, ...

Les enjeux de la prévention

Enjeux humains

Il s'agit essentiellement de préserver la santé des salariés, d'améliorer leur condition de travail, pour rendre le travail plus intéressant, moins pénible d'améliorer l'ambiance de travail.

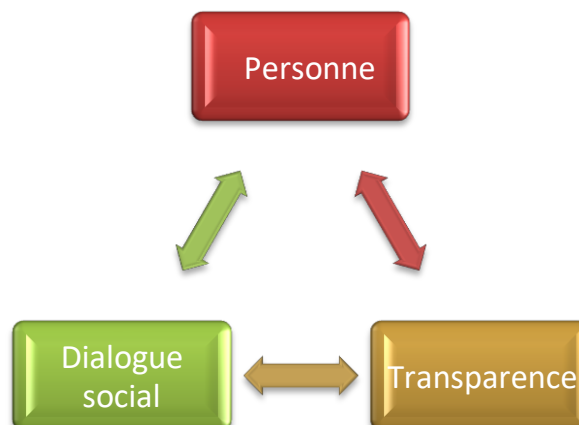
Enjeux économiques

Pour l'entreprise, la prévention doit permettre des gains de productivité (amélioration des postes de travail, réduction des dysfonctionnements ...), la diminution du turn-over, baisse des charges de personnel liées à la formation et au recrutement, la réduction de la casse (pièces au rebut, machines endommagées...), la diminution des coûts directs des accidents du travail et maladies professionnelles (cotisations ATMP).

Enjeux sociétaux

Faire de la prévention, permet également d'agir sur la qualité en hausse des produits et prestations fournis, le climat social dans l'entreprise, l'environnement préservé, une image de marque plus favorable.

Les valeurs de la prévention



La personne : une démarche de prévention suppose d'impliquer le chef d'entreprise, l'encadrement, et les salariés. Une démarche de prévention ne peut se réduire à l'action isolée d'un animateur en prévention extérieur.

La transparence : il s'agit pour le chef d'entreprise et l'encadrement d'afficher clairement les objectifs, de s'engager personnellement et d'y mettre les moyens, de prendre en compte la réalité des situations de travail, et d'avoir une volonté de communiquer sur la santé et la sécurité.

Être à l'écoute et expliquer la démarche permet de s'assurer l'adhésion du personnel

Le dialogue social : il est essentiel d'impliquer les salariés, à minima par l'intermédiaire des représentants du personnel, tous au long de la démarche, de la détection des risques, au choix des solutions retenues. Ce travail peut être coordonné par le responsable sécurité.

Les principes généraux de la prévention

Le code du travail prévoit à l'article L 4121-2, neuf principes de prévention, qui constitue une liste hiérarchisée à respecter par l'employeur lors de l'élaboration et la mise en œuvre de sa politique de prévention.

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

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

3- Combattre les risques à la source : la sécurité doit faire partie intégrante de la conception des machines, des modes opératoires, des lieux de travail. Il faut intervenir en amont du processus de travail. C'est le principe de la sécurité intégrée.

4- Adapter le travail à l'homme : prendre en compte les caractéristiques individuelles des salariés dans la conception des postes, le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en vue, de limiter et de réduire les effets sur la santé.

5- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique L'employeur doit adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.

6- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux : dans tous les domaines, les outils, produits ou procédés dangereux doivent, quand c'est possible être remplacés par un équivalent présentant moins de risques, voir aucun.

7- Planifier la prévention : cette planification intègre, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'environnement. En cas d'intervention de plusieurs entreprises, un plan commun est nécessaire.

8- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle : les EPI ne doivent être utilisés qu'en complément des protections collectives ou s'il ne peut exister de protection collective suffisamment efficace.

9- Donner des instructions appropriées aux travailleurs : l'employeur se doit d'informer tous les salariés sur les risques qu'ils encourent et sur les mesures prises pour y remédier. Il doit assurer une formation à la sécurité et la renouveler périodiquement, et en cas de besoin.

LES MESURES DE PREVENTION

On peut distinguer 3 niveaux d'action en matière de prévention.

Le niveau intégré : il s'agit de la prévention au sens même, les risques de nuisances dès la conception des tâches, des équipements des espaces. Il s'agit de mesures de prévention, on agit en amont pour traiter la situation dangereuse.

Le niveau collectif : un dispositif de protection collective agit sans aucune intervention des individus.

Le niveau individuel : un équipement de protection individuelle permet de se protéger des risques résiduels qui n'ont pas été éliminés par la prévention ou la protection.

La prévention est toujours préférable à la protection car elle agit en amont.

La protection collective est toujours préférable à la protection individuelle, car elle ne nécessite pas l'intervention de l'individu.

L'outil d'identification des risques peut servir pour agir sur les risques. On va tenter d'agir sur :

- Le danger
- La durée et la fréquence d'exposition
- Le niveau de protection
- L'environnement
- Les compétences

Pour élaborer une stratégie de prévention, il faut absolument prendre en compte :

1/ La stabilité de la mesure : être durable dans le temps, ne pas gêner le travail à effectuer pour ne pas être supprimée à la 1^{ère} occasion.

2/ La portée de la mesure : la plus grande possible, la protection collective est préférable à la protection individuelle.

3/ Le délai d'application : à qualité identique, privilégier la mesure la plus simple et la plus rapide à mettre en œuvre, tout en envisageant au besoin des mesures plus ambitieuses à long terme.

4/ Le coût pour le travailleur : ne pas entraîner d'effort supplémentaire pour l'opérateur.

5/ La possibilité du déplacement du risque : ne pas déplacer le risque ou créer un risque nouveau (l'effet pervers).

L'effet pervers

La prévention ne peut se résumer à identifier puis traiter tel ou tel risque isolément.

Pour être efficace, la prévention suppose de prendre en compte l'ensemble des situations de travail et d'envisager toutes les conséquences des solutions proposées.

Parfois une solution de bon sens peut être inapplicable ou trompeuse.

De même une solution précipitée, qui ne prend pas en compte tous les éléments du problème peut l'aggraver au lieu de l'améliorer, voir reporter le risque.

BIBLIOGRAPHIE

- rfsocial.grouperf.com
- www.elnet.fr/documentation
- www.inrs.fr
- Guide CSE, Editions législatives
- CARSAT

RESSOURCES DOCUMENTAIRES

L'évaluation des risques professionnels

- INRS-ED 840– Aide au repérage des risques dans les PME-PMI
- INRS–ED 887- Evaluation des risques professionnels, questions-réponses sur le document unique
- INRS–ED 5018- Le point des connaissances sur...
- INRS-ED 902– Valeurs essentielles et bonnes pratiques de prévention
- INRS–ED 607- Les équipements de protection individuelle, réglementation

Les risques psychosociaux

- INRS-ED 973- Et s'il y avait du stress dans votre entreprise ?
- INRS-ED 139– Risques psychosociaux et document unique, vos questions, nos réponses
- INRS- ED 6140- Evaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU
- INRS-ED 6070- Et si vous faisiez appel à un consultant ?
- INRS- ED 6011- Stress au travail, les étapes d'une démarche de prévention
- INRS- ED 6012- Dépister les RPS, des indicateurs pour vous guider
- Dares Analyse– Avril 2014 n°031- Les RPS au travail, un panorama d'après l'enquête Santé et itinéraire professionnel 2010
- INRS-ED 6125- Démarche d'enquête paritaire du CHSCT concernant les suicides ou tentatives de suicide

L'arbre des causes

- INRS- ED 6163- La méthode de l'arbre des causes

Les troubles Musculo-Squelettiques

- ANACT- Prévenir les TMS, Repères pour agir dans l'entreprise
- DIRECTE/ ARACT Poitou Charentes- Guide pratique de prévention des TMS à destination des PME
- INRS-ED 860- Passer commande d'une prestation ergonomique dans le cadre d'une action de prévention des TMS
- INRS-ED 957- Les TMS du membre supérieur, guide pour les préventeurs
- INRS-ED 6094- Vous avez dit TMS ?

Les risques liés au bruit

- INRS -ED 868- Les équipements de protection individuelle de l'ouïe, Choix et utilisation
- INRS-ED 962 et 997- Techniques de réduction du bruit en entreprise
- INRS-ED 5028- Le point des connaissances...
- INRS-ED 6035- Evaluer et mesurer l'exposition au bruit

Le risque routier

- INRS-ED 986- Le risque routier en mission, guide d'évaluation des risques
- INRS-ED 6202- Plan de mobilité et sécurité durable

Le risque chimique

- INRS-ED 954 La fiche de données de sécurité
- INRS-ED 6197 Dans mon entreprise, j'étiquette les produits chimiques
- INRS-ED 6207 Mémento du règlement CMP (classification, étiquetage, emballage des produits chimiques)
- INRS- ED 6254 Valeurs limites d'exposition pour la prévention des risques chimiques

INRS-ED 6443 Les valeurs limites d'exposition professionnelle
 INRS-ED 98 Les appareils de protection respiratoire
 INRS-ED127 Quels vêtements de protection contre les risques chimiques ?
 INRS-ED 145 Les gants de protection contre les micro-organismes
 INRS-ED 695 Principes généraux de ventilation
 INRS-ED 6008 Le dossier d'installation de ventilation
 INRS-ED 798 Les équipements de protection individuelle des yeux et du visage
 INRS-ED 828 Principales vérifications périodiques
 INRS-ED 6106 Les appareils de protection respiratoire : choix et utilisation

Le risque de chute de plain pied

INRS-ED 140- Fiche pratique de sécurité

Le travail sur écran

INRS-ED23- Fiche pratique sécurité
 INRS-ED 85- Fiche pratique sécurité
 INRS-ED 923- Le travail sur écran en 50 questions
 INRS-ED 924- Ecran de visualisation, santé et ergonomie

Les addictions

INRS- ED 6147- Pratiques addictives en milieu de travail

Commerces et services

INRS-ED 6039- Entrepôts du commerce et de la grande distribution
 INRS-TJ22- Hygiène et sécurité dans le domaine de la distribution alimentaire
 INRS- ED 6006- Aide, accompagnement, soins et services à domicile
 AMELI- Définition des bonnes pratiques de prévention dans les centres d'appels téléphoniques
 INRS-ED 108- Fiche pratique de sécurité (centre d'appels)
 INRS- ED 6075- La restauration collective, aide au repérage des risques professionnels
 INRS-TJ10- Restaurant d'entreprise, aide-mémoire juridique

LEXIQUE

Accident avec arrêt

Accident qui entraîne au moins 24 heures d'arrêt de travail (jour de l'accident non compris) et une réparation sous forme d'indemnité journalière.

Accident bénin

Accident qui n'entraîne ni soins médicaux ni arrêt de travail supérieur à 24 heures (jour de l'accident non compris). Peut être inscrit dans le registre des accidents bénins (quand il existe).

Accident de trajet

Accident survenu pendant le trajet (aller-retour) entre le lieu de travail et la résidence principale, une résidence secondaire habituelle ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour satisfaire aux nécessités de la vie courante et à ses obligations familiales. L'accident de trajet est considéré comme un accident du travail.

Accident de travail

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Deux conditions doivent être réunies : une action soudaine a provoqué une ou plusieurs lésion(s) ; l'accident est intervenu au temps et au lieu du travail, y compris au titre d'une mission. On parle

également d'AT.

Activité de travail

Ensemble des actes effectués pour accomplir une tâche prescrite dans une situation donnée.

ANACT

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

Pour en savoir plus : <http://www.anact.fr>

Analyse des postes

L'analyse d'un poste de travail suppose une méthode d'observation et de recueil des données et une méthode d'exploitation des éléments recueillis. Elle peut être conduite par un ergonome.

Aptitude médicale

Capacité du salarié reconnue par le médecin du travail à occuper un poste de travail donné.

Charge mentale

Etat de mobilisation globale de l'opérateur résultant de l'accomplissement d'une tâche mettant en jeu le traitement de l'information. Elle symbolise le coût de ce type de travail pour le salarié.

La charge mentale, tout comme la charge physique, est un sous ensemble de la charge de travail. Celle-ci exprime un rapport entre les sollicitations (ou les contraintes) et la capacité de travail (ressources) du salarié. Les contraintes sont liées aux exigences de la tâche, au poste, à l'environnement, aux facteurs extraprofessionnels. Ne pas confondre avec la capacité de travail de l'individu (ses caractéristiques, son état, ses compétences, ses motivations, sa personnalité).

Charge physique

Ensemble des contraintes physiques qui pèsent sur un salarié.

CNAMTS

Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés.

Pour en savoir plus : <http://www.ameli.fr/>

Compte employeur

Document récapitulatif l'ensemble des sinistres AT/MP d'une entité sur une année et les prestations inhérentes.

Consolidation

Une lésion est déclarée consolidée quant à la suite de l'état transitoire que constitue la période de soins, la lésion se fixe et prend un caractère permanent sinon définitif, tel qu'un traitement n'est plus, en principe, nécessaire, si ce n'est pour éviter une aggravation, et qu'il est possible d'apprécier un certain degré d'incapacité permanente consécutive à l'accident, sous réserve de rechutes et de révisions possibles.

Consigne

Instruction formelle, écrite ou verbale, définissant les règles à respecter par les salariés. Elle explicite des actions à exécuter ou des interdictions.

Cotisation accidents du travail et maladies professionnelles

Cotisation obligatoire permettant aux entreprises de s'assurer contre les coûts entraînés par la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Le mode de calcul de la cotisation varie en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Coût direct des AT/MP

Ensemble des coûts relevant des cotisations AT/MP.

Coût indirect des AT/MP

Ensemble des coûts découlant indirectement de la survenue d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle : absentéisme, perte de productivité, perte de qualité, image de l'entreprise...

CPAM

Caisse primaire d'assurance maladie.

CARSAT

Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

CRAM

Caisse régionale d'assurance maladie.

Danger

Source potentielle de dommage.

Dispositif de protection collective

Dispositif ne nécessitant pas d'intervention de la part de l'individu pour le protéger lors du contact avec le danger.

Document unique

Transcription dans un document par l'employeur des résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs.

Domage

Préjudice subi par quelqu'un. On parlera par exemple de dommage corporel, portant atteinte à l'intégrité physique d'une personne ou de dégâts matériels causés aux choses.

Déclaration d'accident de travail (DAT)

Document émis par la CPAM et devant être rempli et envoyé sous 48 heures par l'employeur (dimanche et jours fériés non compris) à la suite d'un accident du travail, afin de préciser les coordonnées de la victime, les circonstances détaillées ainsi que le nom des témoins éventuels.

Déclaration maladie professionnelle (DMP)

Document émis par la CPAM et devant être rempli et envoyé par le salarié, afin de préciser ses coordonnées, celle de son employeur, la nature de la maladie et la durée de l'exposition.

Déterminants d'une situation de travail

Ensemble des éléments qui ont une influence sur l'activité réelle de travail. Certains concernent l'opérateur (sexe, âge, compétence, etc.), d'autres l'entreprise (tâche, processus technique, environnement physique, organisation du travail, etc.).

Équipement de protection individuelle (EPI)

Équipement personnel fourni par l'employeur au salarié pour le protéger des risques résiduels qui n'ont pu être éliminés par les protections collectives.

Équipement de travail

Machine, appareil, outil, engin, matériel et installation utilisés dans des situations de travail.

Ergonomie

Discipline scientifique centrée sur l'étude de l'activité de travail. L'ergonomie vise à améliorer la santé, la sécurité et le bien-être des salariés ainsi que l'efficacité globale de leur travail.

Évaluation des risques

Identification et hiérarchisation des risques auxquels sont soumis les salariés d'un établissement, en vue de mettre en place des actions de prévention. Les résultats sont formalisés par le chef d'établissement dans le document unique.

Évènement dangereux

Évènement où l'individu, suite à un évènement déclenchant, a perdu la maîtrise de la situation dangereuse.

Évènement déclenchant

Évènement faisant basculer la situation dangereuse en évènement accidentel, par la perte de maîtrise qu'il génère.

Exposition

Travail réel effectué par un salarié avec/à côté d'un danger.

Fait

Élément concret, précis, objectif et en principe observable.

Hygiène

Ensemble de mesures destinées à prévenir les infections, l'apparition de maladies infectieuses et la propreté des installations d'hygiène.

Incapacité permanente partielle de travail (IPP)

Invalidité partielle d'un salarié reconnue par la Sécurité sociale, suite à un accident grave ou une maladie professionnelle qui altère durablement sa santé. L'importance de son handicap est exprimée en pourcentage (5 %, 10 %...).

Incapacité permanente totale de travail (IPT)

Invalidité à 100 % d'un salarié reconnu par la Sécurité sociale, suite à un accident grave ou une maladie professionnelle.

Incapacité temporaire de travail (ITT)

Perte de capacité de travail sur une période comprise entre l'accident ou la constatation de la maladie d'un salarié et sa guérison ou la consolidation de son état de santé.

Incident

Évènement dangereux où la lésion a pu être évitée.

Indemnité en capital

Les accidents ayant entraîné une incapacité permanente partielle inférieure à 10 % font l'objet d'une indemnisation sous forme d'une indemnité en capital dont la valeur est fonction du taux d'IPP.

Indemnités journalières

Prestations en espèces versées pendant l'arrêt de travail en cas d'accident, de maladie professionnelle, de maternité.

Indice de fréquence

Indicateur calculé sur la base du nombre d'accidents avec arrêt de travail et de maladies professionnelles survenues annuellement dans l'entreprise, par milliers de salariés.

Indice de gravité

Indicateur calculé sur la base de la somme des taux d'incapacité permanente attribués aux victimes, par million d'heures travaillées.

INRS

Institut national de recherche et de sécurité.

Pour en savoir plus : <http://www.inrs.fr>

Intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP)

Personne physique ou morale habilitée en matière de santé au travail à laquelle une entreprise ou un service de santé au travail peut recourir pour ses compétences médicales, techniques et/ou organisationnelles.

Lésion

Atteinte à l'intégrité de l'individu.

Maladie professionnelle (MP)

Une maladie est « professionnelle » si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. Lorsque la maladie dont souffre un travailleur répond à toutes les conditions figurant dans l'un des tableaux annexés au code de la Sécurité sociale, elle est systématiquement reconnue comme maladie professionnelle et indemnisée comme telle.

Procédure

Définition pas à pas, par phase de travail et par opération, de la méthode prescrite par l'entreprise pour atteindre l'objectif fixé au salarié. La procédure peut être formalisée par écrit. Elle est souvent communiquée oralement au salarié.

Programme annuel de prévention

Document présenté au moins une fois par an par le chef d'établissement pour avis au CHSCT, fixant la liste détaillée des mesures de prévention pour l'année à venir.

Prévention des risques professionnels

Toute action visant à agir sur le danger, la situation dangereuse, l'environnement de travail, dans le but de réduire les risques d'atteinte à l'intégrité des salariés.

Rapport annuel

Document rédigé par l'employeur, présenté au moins une fois par an au CHSCT, faisant le bilan général de la situation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et des actions menées dans l'année.

Rente

Lorsque l'incapacité permanente est égale ou supérieure à 10%, la victime d'un accident de travail a droit à une rente.

Registre des accidents bénins

Document qui remplace la déclaration d'accidents de travail sans arrêt ni soins médicaux dans les établissements possédant un poste de secours et du personnel qualifié.

Risque

Probabilité d'apparition d'un événement indésirable.

Risque professionnel

Probabilité d'apparition d'une atteinte à l'intégrité d'un salarié.

Réparation

Prestations (en nature ou en espèces) versées aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Ensemble des actions visant à réduire les conséquences d'une lésion.

Santé au travail

État de bien-être physique, psychique et social.

Sauveteur secouriste du travail

Salarié ayant reçu, dans les conditions définies par la réglementation, la formation nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence. On parle aussi de SST.

Service de santé au travail

Transposition des services de médecine du travail en services de santé au travail introduisant la pluridisciplinarité, le renforcement de l'action du médecin du travail sur le milieu de travail et la périodicité des visites médicales.

Situation dangereuse

Situation dans laquelle un individu est exposé à un danger.

Situation de travail

Ensemble des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle. La situation de travail est conditionnée par un certain nombre de déterminants ; elle est le produit de l'interaction d'éléments tels que l'individu, la tâche, l'activité, le milieu et le matériel.

Symptôme

Manifestation de l'atteinte à l'intégrité d'un individu.

Tâche

Objectif assigné aux opérateurs par les procédures de travail ou les consignes.

Taux de fréquence

Nombre d'accidents du travail avec arrêt et de maladies professionnelles survenus dans l'entreprise par million d'heures travaillées.

Taux de gravité

Nombre de jours d'arrêt de travail (du fait d'accidents du travail ou de maladies professionnelles), par millier d'heures travaillées.

Travail prescrit

Référence théorique du travail pour l'entreprise définie par avance et fournie au salarié pour définir, organiser et régler son travail.

Travail réel

Activité effective de travail telle qu'elle est réalisée par le salarié.