



VADE-MECUM⁷

De la prévention des risques
dans la prestation technique pour le spectacle





VADE-MECUM¹

De la prévention des risques dans la prestation
technique pour le spectacle

NOTA BENE

Ce document numérique comprend de nombreux liens hypertexte. Ils sont signalés dans le texte écrit en *italique et en bleu* souvent entre des guillemets ou des parenthèses.

Lorsque vous cliquez dessus, ils vous renvoient vers des informations complémentaires : articles de loi, brochures INRS, etc.



SOMMAIRE

INTRODUCTION	7
NEUF GRANDS PRINCIPES DE PRÉVENTION DES RISQUES	7
SIX ENJEUX MAJEURS DE LA PRÉVENTION DES RISQUES	8
Enjeux humains	8
Enjeux économiques	8
Enjeux commerciaux	8
Enjeux sociétaux	8
Enjeux techniques et organisationnels	8
Enjeux juridiques	8
TROIS VALEURS ESSENTIELLES DE LA PRÉVENTION	9
La personne	9
La transparence	9
Le dialogue social	9
PARTIE I : LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION	10
RESSOURCES AU SEIN DE L'ENTREPRISE	10
L'employeur	10
Les salariés	10
Réfèrent en Santé et sécurité au travail	11
Chargé de prévention des risques	12
Préventeur	12
Représentants des salariés	12
Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	13
Délégation unique du personnel	13
RESSOURCES EXTERNES À L'ENTREPRISE	14
Médecin du travail	14
Centre Médical de la Bourse (CMB)	15
Assurance Maladie	15
CNAMTS	16
CARSAT et CRAMIF	16
Ingénieurs-conseils et contrôleurs de sécurité de la CRAMIF et des CARSAT	17
DIRECCTE	18
Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP)	18
Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS)	19
ANACT	19
INRS	19
SYNPASE	19



PARTIE II : DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (DUER)	20
LES ÉTAPES POUR RÉDIGER UN DUER	21
Constituer un groupe de travail et organiser la démarche avec les acteurs internes de l'entreprise	21
Déterminer les unités de travail	22
Identifier les dangers liés aux activités dans chaque unité de travail.....	24
Évaluer les risques associés	24
Hiérarchiser les risques	27
Définir un plan d'actions	30
Mettre en œuvre le plan d'actions	31
Suivi et mise à jour des actions	31
ÉLÉMENTS À TRANSCRIRE DANS LE DUER	32
Forme du DUER	32
Éléments utiles à conserver dans le DUER	33
MISE À JOUR DU DUER	33
Décision d'aménagement important	33
Information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque	34
CONSÉQUENCES EN CAS DE MANQUEMENT AUX OBLIGATIONS LIÉES AU DUER	34
DIFFUSION ET MISE À DISPOSITION DU DUER	34
PARTIE III : OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR	35
OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	35
Évaluer les risques	35
Transcrire les résultats de l'Évaluation dans le document unique d'évaluation des risques (DUER)	35
Prendre les mesures techniques pour la prévention des risques	36
Prendre les mesures d'organisation du travail pour la prévention des risques	37
Prendre les mesures pour le personnel en prévention des risques	37
Intervenir en cas d'accident	37
RESPONSABILITÉ CIVILE ET RESPONSABILITÉ PÉNALE	38
Responsabilité civile	38
Responsabilité pénale	38
Responsabilité pénale et la délégation de pouvoir	39
Responsabilité pénale de la personne morale	39
Responsabilités avec le personnel intérimaire	40
OBLIGATION DE MOYEN ET OBLIGATION DE RÉSULTAT	41
Obligation de moyen.....	41
Obligation de résultat.....	41
Obligation de sécurité de résultat	42



FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR	42
Définition et cadre juridique	42
Conditions et charge de la preuve	42
Exemples de faute inexcusable de l'employeur	42
Cas d'exonération : la faute inexcusable du salarié	43
Rappel : les obligations des salariés	43
Conséquences de la faute inexcusable	43
Faute inexcusable de l'employeur d'un salarié intérimaire	43
PARTIE IV : INFORMATION ET FORMATION À LA SÉCURITÉ	44
OBLIGATIONS LÉGALES D'INFORMATION	44
Accueil dans l'entreprise	44
Diffusion et affichage de l'information à la sécurité au cœur de l'entreprise	45
OBLIGATIONS LÉGALES DE FORMATION	46
Adapter la formation au salarié	46
Formation à la circulation dans l'entreprise	46
Formation à l'exécution du travail	47
Formation à la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre	47
CONSÉQUENCES DE L'ABSENCE DE FORMATION À LA SÉCURITÉ	48
FORMATION À LA SÉCURITÉ RENFORCÉE POUR LES POSTES À RISQUES	48
Cas particulier du personnel intérimaire.....	48
Liste des postes à risques	49
FORMATIONS SPÉCIFIQUES	50
Conduite des équipements de levage.....	50
Conduite des moteurs et ponts	51
Formations à la sécurité des équipements de travail, machines, outils, engins, appareils, matériels.	51
Conduite des poids lourds	51
Formations à la sécurité incendie	52
Formations de Sauveteur Secouriste du Travail (SST)	53
Formations à la prévention des risques liés aux activités physiques	53
Formations à la prévention des risques d'exposition à des niveaux sonores élevés	53
Formations aux équipements de protection individuelle	54
Formations de vérification périodique des équipements de protection individuelle	54
Formations au travail en hauteur.....	54
Formations au montage et démontage d'échafaudages	55
Formations de travail sur cordes	55
Formations au risque électrique	55
FINANCEMENT DES FORMATIONS À LA SÉCURITÉ	56
Plan de formation de branche	56
Aides spécifiques à la prévention des risques pour les TPE et PME : Aides Financières Simplifiées ou AFS ...	56
Fond d'Amélioration des Conditions de Travail de l'ANACT	56



PARTIE V : COMMENT S'ORGANISE LA PRÉVENTION DES RISQUES SUR UN CHANTIER ?	57
CADRE RÉGLEMENTAIRE.....	57
Entreprise extérieure et entreprise utilisatrice.....	57
Obligations des employeurs.....	58
Inspection préalable commune des lieux de travail	58
PLAN DE PRÉVENTION	59
Informations mentionnées dans le plan de prévention	59
Comment prendre en compte les évolutions de situation ?	59
Communiquer le plan de prévention	59
PROTOCOLE DE SÉCURITÉ DES OPÉRATIONS DE CHARGEMENT ET DE DÉCHARGEMENT	60
Contexte réglementaire	60
Informations fournies par l'entreprise utilisatrice et le transporteur	60
Situations particulières	61
PLACE DU DUER, DU PLAN DE PRÉVENTION ET DU PROTOCOLE DE SÉCURITÉ DANS LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION	61
ANNEXE I : DOCUMENTS LIÉS À LA PRÉVENTION DES RISQUES	62
ANNEXE II : QUESTIONS FRÉQUENTES	63
Peut-on monter sur une échelle pour travailler en hauteur ?	63
Sur un chantier, le coordinateur SPS me demande de signer un PPSPS, que dois-je faire ?	63
Qu'est-ce qu'un PPSPS ?	63
Le PPSPS s'applique-t-il à nos métiers ?	63
Quels documents présenter en cas de contrôle ?	64
Qui peut intervenir ?	64
Les éléments sensibles recherchés lors d'un contrôle	64
Que doit contenir une trousse de secours ?	65
Quelques règles à respecter	65
Contenu de la trousse à pharmacie	65
J'ai l'habitude de travailler avec une salle de spectacle, on se connaît bien, est-ce nécessaire de faire un protocole de sécurité ?	65
J'ai une livraison d'un nouveau fournisseur, pour une seule fois, est-ce nécessaire de faire un protocole de sécurité ?	65
Faut-il porter un harnais de sécurité et s'accrocher en cas de travaux en hauteur avec une PEMP ?	65
ANNEXE III : ANNUAIRE ET LISTE DES ABRÉVIATIONS	66
ANNUAIRE DES ACTEURS DE LA PRÉVENTION	67
GLOSSAIRE	69
POSTFACE	70



INTRODUCTION

La loi du 31 décembre 1991 a introduit les principes généraux de prévention dans le Code du travail : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, y compris les travailleurs temporaires.

[art. L.4121-1 du Code du travail].



Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- Des actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Pour que l'employeur mette en œuvre ces mesures, le législateur a organisé la prévention des risques selon neuf grands principes ordonnés et complémentaires.

[art. L.4121-2 du Code du travail].



NEUF GRANDS PRINCIPES DE PRÉVENTION DES RISQUES

Les mesures de prévention qui sont prises **doivent respecter** l'ordre suivant :

1

Éviter les risques ou les réduire en privilégiant dans tous les domaines les méthodes, matériels, équipements les moins dangereux et en limitant le nombre de travailleurs exposés au risque.

2

Évaluer les risques qui ne peuvent être évités 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 en intervenant en amont des processus de travail, en intégrant la sécurité dans les modes opératoires, les lieux de travail, la conception des machines.

4

Adapter le travail à l'homme en particulier lors de la conception des postes de travail ainsi que du choix des équipements et des méthodes de travail, en vue, notamment, de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire leurs effets sur la santé.

5

Tenir compte de l'état d'évolution de la technique pour mettre en place des moyens de prévention techniquement adaptés sans attendre une évolution de la réglementation.

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, voire aucun.

7

Planifier la prévention intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants. En cas d'intervention de plusieurs entreprises sur un même lieu, celles-ci doivent planifier la prévention en commun dans le cadre d'une organisation temporelle et programmée.

8

Donner la priorité aux mesures de protection collective et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives ou s'il ne peut exister de protection collective efficace.

9

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



SIX ENJEUX MAJEURS DE LA PRÉVENTION DES RISQUES



Au-delà des obligations légales, l'évaluation et la **prévention des risques** professionnels est **au cœur de l'efficacité** d'une organisation : évaluer, intervenir et prévenir les risques, c'est **protéger vos salariés, apporter du bien-être, de la qualité de vie au travail. C'est aussi protéger l'organisation** tout en vous protégeant en tant que dirigeant.

Une entreprise impliquée dans l'amélioration continue des conditions de travail pérennise et développe son activité. Moins d'incidents et d'accidents signifie :

- Des **gains de productivité** ;
- Une **réduction de la casse** de matériels ;
- La **diminution des coûts** directs des accidents du travail et maladies liées au travail ;
- Une **valorisation de son image** auprès de ses clients ;
- Une **diminution du turnover**.

1 Enjeux humains

Les actions de prévention améliorent la qualité des conditions de travail, de sécurité et de santé au travail. Elles ont pour conséquences de :

- Réduire le nombre et la gravité des accidents du travail et la durée des arrêts maladie ;
- Réduire les conduites à risques ;
- Réduire l'usure professionnelle.

Avec moins de contraintes, d'efforts inutiles et de pénibilité, le travail est plus intéressant et l'ambiance de travail est meilleure.

La santé au travail du personnel est le moteur de l'activité.

2 Enjeux économiques

Un accident du travail ou une maladie liée au travail **coûte cher** à l'entreprise :

- Par une **augmentation des cotisations** de l'assurance maladie ;
- Par le **recours à l'intérim** ou aux **heures supplémentaires** ;
- Par les **coûts indirects**.

La réparation aux victimes peut coûter bien plus cher que la prévention.



3 Enjeux commerciaux

Une entreprise dynamique et organisée donne une image de fiabilité et de confiance, pour ses clients et ses fournisseurs, comme pour ses salariés.

À contrario, de mauvaises conditions de travail :

- Induisent un « laissé aller » généralisé : l'entreprise « perd pied » ;
- Baisser le niveau de qualité et de quantité de l'activité par une insatisfaction des salariés face à leurs tâches : les salariés « perdent la main » ;
- Véhiculent une image négative de l'entreprise qui peine à fidéliser la clientèle ;
- Interdisent ou amènent l'accès aux marchés publics et ceux nécessitant une certification de « bonnes conduites sociales » ;
- Favorisent les conduites illicites : vols, détériorations de l'outil de travail.



4 Enjeux sociétaux

Les actions de préventions concourent à **améliorer le climat social** dans l'entreprise, à motiver et à fidéliser les salariés. Elles facilitent le recrutement et préservent la santé de ses personnels expérimentés. Une entreprise motivante et soucieuse de ses salariés booste sa dynamique, préserve l'environnement et hausse la qualité des prestations fournies.

L'image de marque de l'entreprise est valorisée.



La jurisprudence reflète la façon dont les tribunaux interprètent le droit et les lois. Elle constitue l'une des sources du droit et est une référence pour d'autres jugements.

5 Enjeux techniques et organisationnels

Réfléchir sur les risques aide à penser l'organisation dans sa globalité en donnant un sens à l'action et **favorise la progression** de l'entreprise vers l'excellence. La prévention et l'anticipation qui en découle permettent de mieux appréhender les situations nouvelles et garantissent une adaptabilité plus rapide aux nouvelles technologies.

6 Enjeux juridiques

Un refus ou un manque de volonté d'amélioration des conditions de travail engage désormais des sanctions et des réparations lourdes de conséquences pour votre entreprise :

- La législation, notamment par la jurisprudence, est de plus en plus sensible à l'amélioration effective des conditions de travail ;
- Les conditions de travail prévalent désormais sur les objectifs économiques globaux d'une entreprise ;
- Les cas de faute inexcusable ou de manquement sont de plus en plus nombreux, ils impliquent généralement la responsabilité morale, mais également la responsabilité civile, voire pénale du dirigeant.



TROIS VALEURS ESSENTIELLES DE LA PRÉVENTION



1 La personne

Le chef d'entreprise, l'encadrement et les salariés sont impliqués dans la démarche de prévention des risques professionnels.



2 La transparence

La maîtrise des risques est conditionnée pour le chef d'entreprise, l'encadrement et l'ensemble du personnel par :

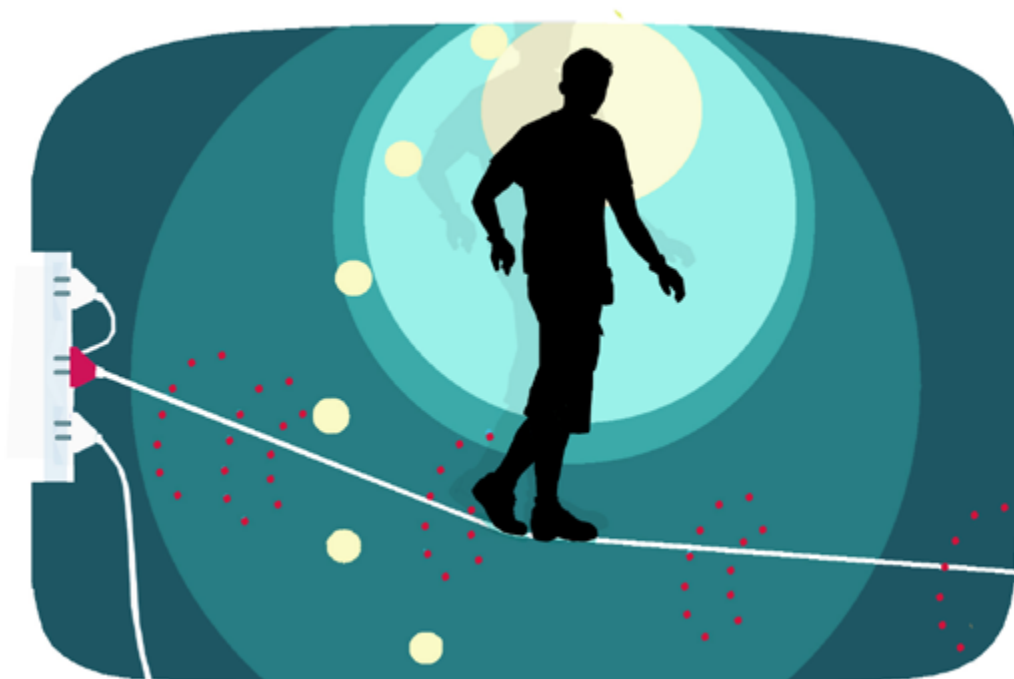
- L'**engagement et l'exemplarité** du chef d'entreprise et de l'encadrement dans la démarche de prévention et dans sa mise en œuvre ;
- La **clarté** de l'objectif visé ;
- La **prise en compte de la réalité** des situations de travail ;
- La **communication** sur la santé et la sécurité au travail.

L'adhésion du personnel est une condition clef dans la mise en place d'une politique de prévention des risques.



3 Le dialogue social

Il est indispensable d'impliquer **les salariés** et les représentants des salariés dans la mise en œuvre de la politique de prévention.



PARTIE I : LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION



Employeurs, salariés, représentants du personnel, chargés de prévention...
Chacun à son niveau participe à la prévention des risques professionnels :
la prévention est l'affaire de tous !



■ RESSOURCES AU SEIN DE L'ENTREPRISE

L'EMPLOYEUR

L'employeur est responsable de la santé physique et mentale et de la sécurité de tous ses salariés.

Il est donc **l'acteur principal de la prévention des risques professionnels** : son engagement dans le pilotage de la démarche de prévention est un des facteurs de réussite. Il doit prévoir les moyens humains et financiers adaptés à la démarche mise en œuvre.

Dans cet objectif, il doit s'appuyer sur les compétences des acteurs de la prévention des risques professionnels.

LES SALARIÉS

La prévention se joue au quotidien et au plus près du travail.

L'ensemble du personnel doit être impliqué dans l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail et en particulier :

- L'encadrement, les directeurs et responsables techniques pour s'assurer de la cohérence des objectifs de l'activité avec les actions de prévention ;
- Les responsables des ressources humaines pour envisager les actions liées aux parcours et compétences des salariés, les formations ;

- Les personnes dédiées à des fonctions particulières en matière de sécurité et de santé et tous ceux qui contribuent à l'organisation des secours : préventeur, chargé de prévention des risques, référent santé et sécurité au travail, sauveteur secouriste du travail, équipier de première intervention, etc. ;
- La bonne communication est un facteur essentiel de réussite des actions de prévention.



RÉFÉRENT EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Depuis le 1^{er} juillet 2012, quelle que soit **la taille et le secteur de son entreprise**, l'employeur doit **désigner un ou plusieurs salariés compétents** pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Le salarié désigné référent en santé et sécurité au travail (S&ST) peut être déjà compétent ou sinon formé spécifiquement. Il peut faire partie des effectifs de l'établissement ou appartenir à une structure externe d'un service de Santé au Travail Inter-entreprises ou à des organismes professionnels de prévention ([art. L.4644-1 et R.4644-1 du Code du travail](#)).

En cas d'accident grave, **l'absence** de référent S&ST est un élément **aggravant** la responsabilité du chef d'entreprise en matière de sécurité.

La mission de ce référent S&ST est notamment de participer à la rédaction du DUER, de diffuser les consignes de sécurité, d'informer les nouveaux embauchés, CDI, CDD, CDDU, intérimaires, sur les dangers auxquels ils peuvent être confrontés, de s'assurer que les vérifications périodiques obligatoires du matériel et des équipements sont faites.

Dans les entreprises de 10 salariés et moins, la désignation

du référent S&ST est l'occasion d'impliquer l'ensemble du personnel qui est concerné par la démarche de prévention.

Dans les entreprises de 11 salariés et plus, la ou les personnes désignées pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise sont désignées après avis des délégués du personnel ou du CHSCT.

Bien qu'il n'y ait pas de précision apportée par les textes, le **référent S&ST doit disposer à la fois** :

- **D'une compétence prouvée**, par son expérience professionnelle, par ses diplômes ou la formation qu'il a reçue. À sa demande ou à l'initiative de l'employeur, le référent S&ST peut bénéficier d'une **formation** en matière de sécurité et santé au travail.
- **Du temps nécessaire** pour accomplir sa mission, bien qu'il n'y ait aucun crédit d'heures obligatoire prévu pour l'accomplissement de cette mission ;
- Des **moyens requis** pour exercer sa mission, notamment des moyens financiers.

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant (CPNEF-SV) a créé un Certificat de Compétences Professionnelles sur « Les fondamentaux de la prévention des risques professionnels dans le spectacle ».



Le référent S&ST doit être volontaire, il n'est pas le délégataire des obligations générales de sécurité au travail du chef d'entreprise et il reste sous sa **subordination juridique**.

Le désigner **n'exonère pas** l'employeur de sa responsabilité civile et pénale car lui seul dispose du pouvoir de décision et de l'autorité pour commander des équipements de protection ou donner des ordres en matière de sécurité, etc.

Il est conseillé de consigner sa mission par écrit dans une note de fonction ou un avenant au contrat de travail, précisant les modalités de ses actions.

Le référent S&ST ne bénéficie pas du statut de salarié protégé, mais ne peut pas subir de discrimination en raison de son activité de prévention.



CHARGÉ DE PRÉVENTION DES RISQUES

Le chargé de prévention des risques organise et met en œuvre la politique de prévention dans l'entreprise et/ou sur des chantiers extérieurs selon la réglementation en vigueur. La présence d'un chargé de prévention n'exonère pas le chef d'entreprise de sa responsabilité en termes de sécurité et prévention.



PRÉVENTEUR

Le préventeur organise et met en œuvre la politique de prévention dans l'entreprise et/ou sur des chantiers extérieurs, **avec** délégation de pouvoir. La délégation éventuelle de pouvoirs mise en place envers le préventeur ne doit pas entraîner le désengagement du chef d'entreprise dans la démarche de prévention des risques.

Les fonctions de chargé de prévention des risques et préventeur sont inscrites dans la grille de la filière générale de la Convention collective des Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Évènement dont l'Identifiant De la Convention Collective (IDCC) est 2717.

Intitulé	Définition	Classification	Catégorie d'emploi
Chargé de prévention des risques	Organise et met en œuvre la politique de prévention dans l'entreprise et/ou sur des chantiers extérieurs selon la réglementation en vigueur.	6	Cadre
Préventeur	Organise et met en œuvre la politique de prévention dans l'entreprise et/ou sur des chantiers extérieurs, avec délégation de pouvoir.	8	Cadre

Comment faire en cas d'absence de ressource interne ?

En cas d'**absence de ressource interne** pour désigner un référent S&ST, l'**employeur peut faire appel** à des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) extérieurs enregistrés auprès de la DIRECCTE.

Vous pouvez également vous renseigner auprès de votre Service de Santé au Travail Interentreprises.

REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

Il doit y avoir au moins onze salariés pour procéder à l'élection de délégués.

Cet effectif doit avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Il y a autant de délégués suppléants que de titulaires. Le nombre de délégués varie en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Nombre de salariés permanents dans l'entreprise	De 11 à 25	De 26 à 74	De 75 à 99	De 100 à 124	De 125 à 174	De 175 à 249	De 250 à 499
Délégués du personnel titulaires et autant de suppléants	1	2	3	4	5	6	7

Les délégués du personnel (DP) sont investis des missions dévolues aux membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), en cas d'absence de ce dernier. Ils sont soumis aux mêmes obligations. Ils bénéficient d'heures de délégation pour exercer leurs missions. [\(art. L.2315-1 et suivants du Code du travail\).](#)

Nombre de salariés permanents dans l'entreprise	Jusqu'à 99	De 100 à 299	De 175 à 249
Heures de délégation par mois	2	5	10



COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Il comprend l'employeur et des représentants des cadres et des employés. Il est obligatoire dans les entreprises d'au moins cinquante salariés.

Il se réunit tous les trimestres ou en cas d'accident grave, en cas d'urgence pour cause de danger grave et imminent ou encore à la demande de deux de ses membres.

Nombre de salariés permanents dans l'entreprise	De 11 à 49	De 50 à 199	De 200 à 499
Nombre de représentants du personnel au CHSCT	Pas obligatoire, sauf demande de l'inspecteur du travail	3 dont 1 agent de maîtrise ou cadre	4 dont 1 agent de maîtrise ou cadre



Le médecin du travail est membre de droit, avec un avis consultatif.

L'inspecteur du travail et le représentant du service prévention de la CRAMIF ou de la CARSAT sont des invités permanents.

Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important ou de transformation des postes de travail qui modifie hygiène, sécurité et conditions de travail [\(art. L.236-2 du Code du travail\)](#).

Il procède à l'analyse des risques professionnels et à des inspections, au moins une par trimestre, à des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le CHSCT donne son avis sur le règlement intérieur, sur le [rapport annuel](#) ainsi que sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le rapport annuel et le programme annuel de prévention.

L'employeur doit présenter aux DP ou CHSCT un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée, ainsi qu'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Le CHSCT émet un avis sur le rapport annuel et sur le programme annuel de prévention.

[\(art. L.4612-17 du Code du travail\)](#)

Le rapport annuel décrit :

- Les effectifs de l'entreprise par catégories professionnelles, le nombre d'accidents du travail et de trajet, les taux de fréquence et de gravité, le nombre de maladies professionnelles déclarées, les faits saillants de l'année, les moyens et actions mis en œuvre, etc. ;
- Les statistiques issues du compte employeur ;
- Le nombre de salariés ayant reçu une formation, en détaillant notamment les formations à la sécurité et au secourisme. Les questions du travail de nuit et de prévention de la pénibilité sont traitées spécifiquement.

Le programme annuel fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention en matière de pénibilité, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

[\(art. L.4612-16 du Code du travail\)](#)

L'INRS présente les règles juridiques relatives au CHSCT dans son dépliant « Le CHSCT, acteur de la santé et de la sécurité des salariés ».



DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il prend cette décision après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

[\(art. L.2326-1 du Code du travail\)](#)

Nombre de salariés permanents dans l'entreprise	De 50 à 74	De 75 à 99	De 100 à 124	De 125 à 149	De 150 à 174	De 175 à 199	De 200 à 249	De 250 à 499
Délégués du personnel titulaires et autant de suppléants	4	5	6	7	8	9	11	12



■ RESSOURCES EXTERNES À L'ENTREPRISE

MÉDECIN DU TRAVAIL

La **mission principale** du médecin du travail est la **surveillance médicale** des salariés : visite médicale à l'embauche, puis au moins tous les deux ans, selon les cas.

Il se prononce sur l'aptitude du salarié aux postes de travail, **en particulier les postes qui présentent un risque**. Il a également pour mission de visiter les entreprises, réaliser des études de poste, s'informer auprès des salariés sur leurs conditions de travail et sur les risques.

Le médecin du travail est le **conseiller de l'employeur**, des représentants du personnel pour tous les problèmes concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ([art. R.4623-1 du Code du travail](#)).

Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail établit et met à jour une **fiche d'entreprise ou d'établissement** sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés. ([art. D.4624-37 du Code du travail](#)).



La fiche d'entreprise.

La fiche d'entreprise est un document réglementaire élaboré et mis à jour par le médecin du travail.

([art. D.4624-37 du Code du travail](#))

Elle est établie dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise ou de l'établissement à un Service de Santé au Travail Interentreprises (SSTI).

([art. D.4624-38 du Code du travail](#)).

Elle est obligatoire pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif et transmise à l'employeur, qui la présente aux délégués du personnel ou au CHSCT.

([art. D.4624-39 du Code du travail](#))

Dans les petites entreprises, cette fiche est une aide pour l'employeur, pour mettre en œuvre une démarche de prévention.

Elle facilite l'identification et l'évaluation des risques présents dans son entreprise.

L'objectif principal de la fiche est de permettre au médecin du travail de réaliser sa mission de surveillance médicale de l'état de santé des salariés par rapport aux risques professionnels identifiés et consignés.

La fiche doit préciser les effectifs exposés et le type de surveillance médicale nécessaire, simple ou renforcée.

Elle peut détailler les modalités de la surveillance médicale renforcée envisagée.

([art. R.4624-19 du Code du travail](#))

Elle doit mentionner les indicateurs de résultats de l'entreprise en matière de santé et sécurité au travail.

Le médecin du travail contribue ainsi plus particulièrement à la **démarche de prévention**, en exploitant les données recueillies pour l'établissement de la fiche d'entreprise ou lors de la surveillance médicale particulière des travailleurs. Il est associé par l'employeur à l'élaboration des actions de formation à la sécurité et à la détermination du contenu de l'information qui doit être dispensée.

([art. R.4141-3-1 et R.4141-6 du Code du travail](#)).

Il a également un rôle d'alerte : lorsqu'il constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver.

L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

([art. L.4624-3 du Code du travail](#))

Le médecin du travail peut décider d'avis d'inaptitude temporaire ou définitive pour les salariés qu'il aura rencontrés.



L'employeur est responsable de l'application des mesures de prévention médicale.

Il doit s'assurer que tous ses salariés, CDI, CDD, CDDU, intérimaires, sont à jour de leur visite médicale prévue par la réglementation et aptes aux postes de travail auxquels il les affecte.

Les fiches d'aptitude médicales des personnels présents peuvent être demandées par l'inspecteur du travail lors d'une visite en entreprise ou sur un chantier.



CENTRE MÉDICAL DE LA BOURSE (CMB)

Par un accord national interbranches signé par les partenaires sociaux et rendu obligatoire depuis 2010, le [Centre Médical de la Bourse](#) est mandaté pour le suivi de la santé au travail des personnels intermittents du spectacle sur le territoire national et il est agréé par la DIRECCTE pour le suivi de la santé au travail des personnels permanents en Ile-de-France.

Au-delà de la visite médicale individuelle, il conseille et accompagne les employeurs dans la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels.

Le CMB développe des actions de prévention en milieu du travail et d'information et de sensibilisation des employeurs et des salariés aux risques professionnels et il a édité 21 fiches qui couvrent les principaux risques liés à nos métiers.

Le CMB propose à ses adhérents, dans le cadre de leur cotisation annuelle, une large gamme de services en matière de santé au travail et vous pouvez contacter le CMB pour :

- La visite d'entreprise ;
- L'élaboration et mise à jour de la fiche d'entreprise ;
- Le conseil en prévention des risques professionnels : accompagnement à l'identification et à la prévention des risques professionnels, risques psychosociaux, addictions, Troubles Musculo-Squelettiques (TMS), risque routier, risque chimique, travail en hauteur, etc. ;

Le CMB peut vous aider également pour :

- La réalisation de mesures d'ambiances lumineuse, sonore, thermique ;
- Les sensibilisations en entreprises : gestes et postures, travail sur écran, hygiène de vie et activité de travail, etc. ;
- Les conseils sur l'aménagement des postes de travail et sur l'organisation de l'activité ;
- Les participations au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), l'analyse des accidents de travail, etc. ;
- La prise en charge individuelle de salarié(s) en souffrance et orientation vers la médecine de ville si besoin ;
- Le service social : accompagnement individuel des salariés, conseil aux employeurs en matière de retraite, prévoyance, handicap ;

Le CMB a développé un outil d'aide en ligne pour l'évaluation des risques professionnels dans le secteur du spectacle, [ODALIE](#). Ce service est accessible gratuitement pour les adhérents.

La fiche de données de sécurité (FDS) des produits chimiques

Les fabricants, importateurs et distributeurs de produits chimiques ont l'obligation de fournir une FDS [\[art. R.4411-73 du Code du travail\]](#), lors de la mise sur le marché de produits chimiques.

Elle comporte les renseignements nécessaires à la protection de la santé, de la sécurité des salariés et de l'environnement lors de l'utilisation des produits chimiques, notamment les moyens de protection et les mesures à prendre en cas d'urgence.

Elle complète l'étiquetage réglementaire des substances et mélanges dangereux qui alerte l'utilisateur sur les dangers principaux liés à sa mise en œuvre.

[L'aide-mémoire de l'INRS sur les FDS est disponible en téléchargement.](#)

L'employeur doit transmettre les fiches de données de sécurité au médecin du travail [\[art. R.4624-4 du Code du travail\]](#).



ASSURANCE MALADIE

L'Assurance Maladie est constituée de trois principaux régimes : le régime général, le régime agricole et le régime social des indépendants.

L'organisation actuelle du régime général de l'Assurance Maladie résulte de l'ordonnance de 1967 qui instaure la séparation de la sécurité sociale en branches autonomes : la branche maladie, la branche accidents du travail/maladies professionnelles et la branche recouvrement, ainsi que la branche retraite et la branche famille.



CNAMTS

La Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS) gère la branche maladie qui recouvre les risques maladie, maternité, invalidité et décès et, dans le cadre d'une gestion distincte, la branche accidents du travail/maladies professionnelles.



La CNAMTS définit les orientations et pilote le réseau des organismes chargés de les mettre en œuvre :

- Au niveau local et départemental, ce sont les 101 Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM) en France métropolitaine notamment ;
- Et au niveau régional, il s'agit des 15 Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) et de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie Île-de-France (CRAMIF), équivalente des CARSAT en région. Elles interviennent en matière d'action sociale, de prévention et de tarification des risques professionnels.

La CNAMTS émet également des recommandations, par exemple celles qui définissent les conditions d'obtention du Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité ou **CACES®**.

CARSAT ET CRAMIF

La CNAMTS, avec les services prévention des CARSAT, de la CRAMIF et des Caisses Générales de Sécurité Sociale (CGSS), a pour rôle de développer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, et de concourir à l'application des règles de tarification.

Pour mener à bien leur action de prévention alliant de manière indissociable conseil, formation et contrôle, les CARSAT et la CRAMIF disposent de moyens statistiques, techniques, réglementaires et financiers, mis en œuvre au sein des services de prévention par des ingénieurs-conseils, des contrôleurs et des techniciens issus du monde industriel.

La CNAMTS délègue aux caisses régionales, CARSAT ou CRAMIF, la gestion des risques professionnels. Chaque caisse fournit une fois l'an aux entreprises de 10 salariés et plus le compte employeur.

Y figurent l'effectif moyen et les salaires déclarés dans l'année, ainsi que les dates des sinistres, les noms des victimes, les taux d'incapacité attribués et les dépenses réglées par la caisse régionale pour chacune d'elles comme les frais médicaux et les indemnités.

Le compte employeur est le relevé des éléments qui ont servi au calcul de la cotisation Accidents du Travail et Maladies Professionnelles (AT/MP).

Cette cotisation couvre les risques d'accidents du travail, les maladies professionnelles et les accidents de trajet.

Les entreprises de prestation technique du spectacle et de l'événement relèvent d'un même numéro de risque, en l'occurrence 92.3BA. Cette activité est listée dans l'arrêté du 6 décembre 1995 et conserve un taux collectif quel que soit l'effectif des salariés des établissements dans lesquels elle est exercée ou celui de l'entreprise dont ils relèvent.

(art. D.242-6-14 du Code de la sécurité sociale)

Le taux de cotisation AT/MP est de 2,0 en 2016.

En cas d'accidentologie aggravée ou de non-respect des mesures d'hygiène et de sécurité, ce taux commun sera remis en cause et une cotisation supplémentaire sera appliquée.

En cas de non mise en œuvre des mesures de prévention prescrites, le montant de la cotisation supplémentaire sera d'au moins 25 % de la cotisation normale, pendant un délai inférieur à 6 mois fixé. Cette cotisation supplémentaire mensuelle sera ensuite portée à 50 % pendant 6 mois puis à 200 %.

Dès la mise en œuvre des mesures de prévention prescrites, la cotisation supplémentaire n'est plus due.

Dès lors qu'une cotisation supplémentaire a été notifiée, le paiement d'un montant minimum de 75 % de la cotisation mensuelle normale est obligatoirement dû, avec un plancher de 1 000 €.

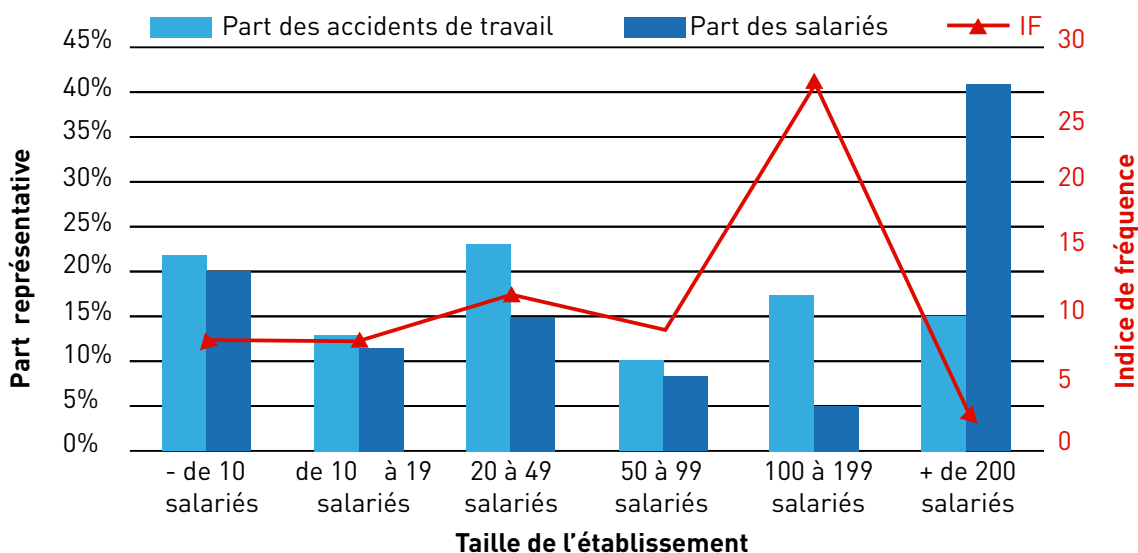
Si le même risque est à nouveau constaté dans un délai de 3 ans après l'imposition d'une cotisation supplémentaire, une nouvelle cotisation supplémentaire d'un montant minimum de 50 % de la cotisation normale pourra être appliquée et sera automatiquement portée à 200 % après un délai de 6 mois.



Les accidents du travail chez les prestataires techniques		
	Mode de calcul	Activités de soutien au spectacle (code NAF 9002Z)
Taux de fréquence	Le taux de fréquence (TF) représente le nombre d'accidents qui donnent lieu à un arrêt de travail supérieur à un jour en proportion du nombre d'heures travaillées en un an. Ceci permet de comparer le nombre d'accidents par million d'heures de travail.	6,5 accidents du travail pour un million d'heures de travail
Indice de fréquence	L'indice de fréquence (IF) représente le nombre d'accidents qui donnent lieu à un arrêt de travail supérieur à un jour en proportion du nombre de salariés. Cet indice permet de comparer le nombre d'accident pour 1000 salariés.	7,6 accidents du travail pour 1000 salariés
Taux de gravité	Le taux de gravité (TG) représente le nombre de journées indemnisées, c'est-à-dire le nombre de journées perdues pour 1000 heures travaillées.	0,5 équivalent de 16 journées de pertes sur 12 mois pour une entreprise de 20 salariés.

En 2014, 25% des accidents du travail se sont produits dans les entreprises de moins de 50 salariés. Les accidents sont plus fréquents dans les entreprises de 100 à 199 salariés, ce qui s'explique par le nombre d'opérations gérées par ces prestataires.

Répartition des accidents de travail et de effectifs salariés par taille d'établissement



INGÉNIEURS-CONSEILS ET CONTRÔLEURS DE SÉCURITÉ (CRAMIF / CARSAT)

Leur action allie **contrôle et conseil**.

Ils analysent les situations de travail et les accidents avec **un objectif : faire réduire ou supprimer le risque**.

Ils disposent d'un droit d'entrée, de visite et d'enquête dans l'entreprise, d'un pouvoir d'investigation et de moyens techniques : mesures, prélèvements, analyses.

Ils peuvent faire appliquer des recommandations et des dispositions générales et inviter un employeur à prendre des mesures de prévention.

Au besoin, ils disposent de moyens d'incitation d'ordre financier.

Ils peuvent minorer les cotisations au travers de la ristourne « trajet ».

Pour obtenir cette dernière, il faut avoir accompli un effort soutenu de prévention et pris des mesures susceptibles de diminuer la fréquence et la gravité des sinistres, en particulier sur le risque trajet et afficher une très faible sinistralité dans l'entreprise.

Ils disposent également de moyens de pénalisation par la majoration des cotisations.



DIRRECTE

La **DIRECCTE**, Direction Régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail, et de l'emploi :

- Pilote au niveau régional les politiques publiques de l'économie, de l'emploi, du travail, de la concurrence et de la protection des consommateurs ;
- Est l'interlocutrice privilégiée des chefs d'entreprises, salariés, partenaires sociaux, acteurs territoriaux et consommateurs ;
- Soutient l'activité économique et l'emploi ;
- Veille au respect des réglementations du travail, de la concurrence, de la consommation et de la métrologie.

L'inspection du travail est un des services de la DIRECCTE. Depuis 2014, les services de l'inspection du travail ont été réorganisés. L'interlocuteur des entreprises sont des agents de contrôle, inspecteur ou contrôleur, affectés sur une section au sein d'une Unité de Contrôle.*(art. L. 8112-1)*

Les missions et les conditions d'exercice du métier d'agent de contrôle sont définies par le Code du travail *(art. L. 8112-1 et R. 8112-1 du Code du travail)*.



En particulier, **ils sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail.**

Dans la mise en œuvre des actions d'inspection du travail prévues à l'article L. 8112-1, l'inspecteur du travail contribue, notamment, à la prévention des risques professionnels, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et des relations sociales.

Dans ce cadre, l'agent de contrôle de l'inspection du travail est prévenu de toutes les réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et peut y assister *(art. L. 4614-11 du Code du travail)*.

En plus des Procès-verbaux, des Mises en demeure, des Demandes de Vérifications et des Lettres d'Observations, les agents de contrôle ont de nouveaux pouvoirs depuis le 1^{er} juillet 2016.

En particulier, le champ des arrêts de travaux qui était limité aux chantiers du BTP, est élargi à tous les secteurs d'intervention : un agent peut prescrire l'arrêt temporaire de la partie des travaux ou de l'activité en cause, lorsqu'il constate que la cause de danger résulte d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur *(art. L4731-1 du Code du travail)*.

Les prérogatives de l'inspecteur du travail s'appliquent à tout moment dans l'entreprise et sur les chantiers.

INTERVENANT EN PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS (IPRP)



Le législateur a introduit la notion d'Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) et défini leurs fonctions et rôles pour permettre aux entreprises d'avoir recours à des experts reconnus en prévention des risques dans l'entreprise.

Leur compétence est attestée par le numéro d'enregistrement attribué par la DIRECCTE.

Un IPRP est un préventeur, technicien ou ingénieur. C'est une personne, physique ou morale, dotée de compétences techniques, organisationnelles ou médicales, hors médecine du travail. L'IPRP peut remplir des missions :

- De diagnostic et de conseil ;
- d'accompagnement et de suivi.

Il participe à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail dans un objectif exclusif de prévention.

Son champs d'action peut concerner plusieurs disciplines telles que : l'ergonomie, la toxicologie, l'hygiène industrielle, l'organisation du travail, etc.

L'action de l'IPRP s'organise dans un contexte pluridisciplinaire en relation avec le médecin du travail. L'action complémentaire des Médecins du travail et des IPRP permet d'offrir :

- Pour le salarié, une protection globale et élargie contre les risques liés au travail ;
- Pour l'employeur, une aide à l'évaluation des risques qui pèsent sur les salariés dans le cadre de leur activité professionnelle.



La complémentarité des compétences doit permettre à l'employeur d'optimiser son analyse des risques et de mieux les prévenir.

Une entreprise peut faire appel à un IPRP :

- soit parce que les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser les activités de protection et de prévention des risques professionnels
- soit pour des besoins ou attentes spécifiques : fiches de postes, DUER, etc.

L'intervention d'un IPRP dans une entreprise est encadrée par une convention qui précise :

- Les activités confiées à l'IPRP ;
- Les modalités de leur exercice ;
- Les moyens mis à sa disposition ;
- Les règles définissant son accès aux lieux de travail ;
- La méthode d'accomplissement de ses missions, notamment la présentation de ses propositions, dans des conditions assurant sa totale indépendance.

Vous pouvez consulter [les registres régionaux des DIRECCTE pour trouver un IPRP](#) proche de votre entreprise.



SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS (SDIS)

Les services d'incendie et de secours sont chargés de la prévention, de la protection et de la lutte contre les incendies.

Ils concourent, avec les autres services et professionnels concernés, à la protection et à la lutte contre les autres accidents, sinistres et catastrophes, à l'évaluation et à la prévention des risques technologiques ou naturels ainsi qu'aux secours d'urgence.

Dans le cadre de leurs compétences, ils exercent les missions suivantes :

- La prévention et l'évaluation des risques de sécurité civile ;
- La préparation des mesures de sauvegarde et l'organisation des moyens de secours ;

- La protection des personnes, des biens et de l'environnement ;
- Les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes ainsi que leur évacuation ;

Un service départemental d'incendie et de secours est composé du service de santé et de secours médical ainsi que des services.

Un service départemental d'incendie et de secours est composé du service de santé et de secours médical ainsi que des services opérationnels, administratifs ou techniques, notamment ceux chargés de la prévention, de la prévision, de la logistique et de la technique, des ressources humaines, de la formation, de l'administration et des finances.



ANACT

Le réseau **ANACT** est constitué d'une agence nationale, l'ANACT, et de 25 associations régionales, les ARACT, en majorité administrées par les partenaires sociaux. Il propose aux entreprises qui s'engagent dans une démarche de prévention un appui méthodologique pour tous les acteurs de l'entreprise, sous forme actions d'interventions individuelles, collectives ou financières ;

Selon les besoins, il peut s'agir de conseil, de diagnostic, d'accompagnement de projet, « formation action » action qui s'inscrivent dans des interventions de quelques jours à quelques semaines.

INRS

L'**INRS** apporte une aide technique en matière de prévention des risques professionnels. C'est un interlocuteur sur ces questions pour les entreprises, les CHSCT et les médecins du travail. Il poursuit des missions :

- D'études et recherches ;
- D'élaboration et de diffusion des documentations sur la santé et la sécurité au travail.

L'**INRS** propose des formations et répond à toutes les questions concernant le domaine de la santé et sécurité au travail.

Ces services sont gratuits pour toutes les entreprises cotisant au régime général.

SYNPASE



Rejoignez-nous
www.synpase.fr

Le **SYNPASE** représente et défend les intérêts des prestataires techniques dans le spectacle vivant et l'évènement depuis 1988.

À ce titre, le SYNPASE propose à ses adhérents :

- Une veille et un suivi réglementaire ;
- Des informations et formations spécifiques ;
- Des travaux et textes liés aux règles de l'art ;
- Des fiches pratiques sur les textes légaux, les documents obligatoires, etc.
- Un encadrement social, concernant le recours au CDDU à travers le label « Prestataire de service du Spectacle Vivant » créé en 1998 par les partenaires sociaux de branche ;
- Conseils en développement durable et création d'un label professionnel, **Prestadd**®.

Le SYNPASE s'est mobilisé sur la prévention des risques ces dernières années à travers :

- Les formations gratuites en région ;
- La réalisation du Mémento « Matériels et ensembles démontables » ;
- La rédaction du présent Vade-mecum.

Le SYNPASE édite également une newsletter mensuelle.



PARTIE II : DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (DUER)

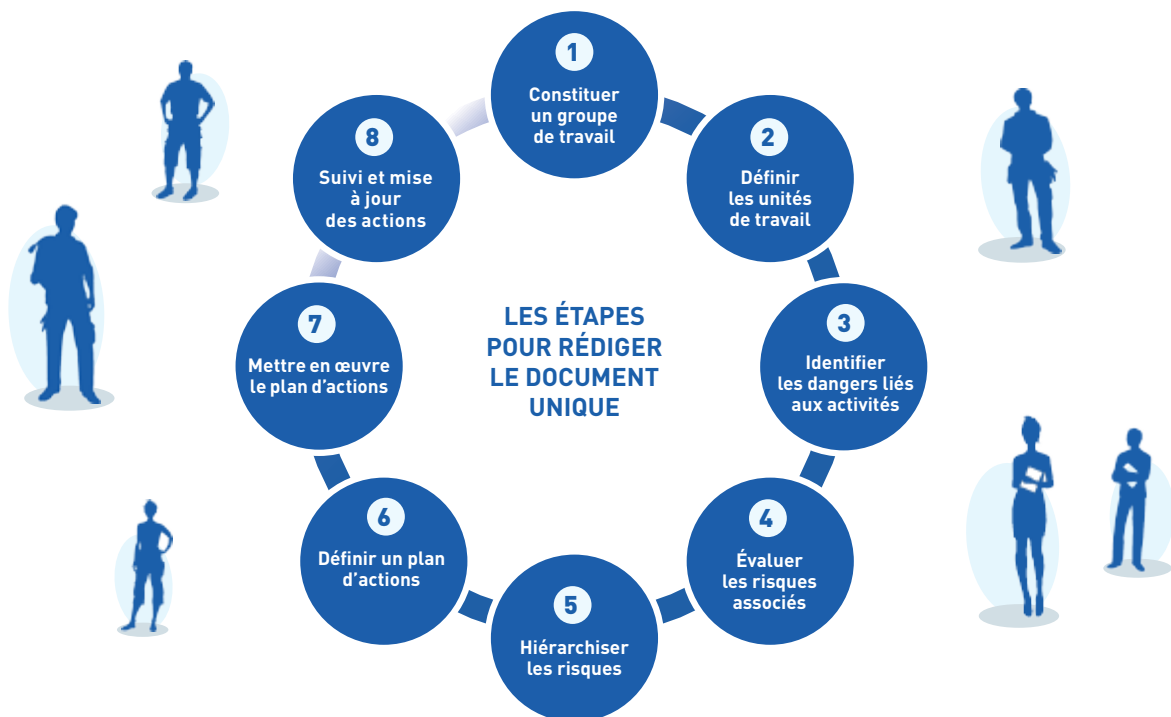
La démarche de prévention des risques est un **processus évolutif** qui s'enrichit des connaissances complémentaires d'ordre **médical, technique et organisationnel**.



Il ne s'agit pas de se limiter à une seule logique de mise en conformité, mais bien de s'inscrire dans une démarche globale pour s'intégrer au fonctionnement **opérationnel et stratégique** de l'entreprise.

La démarche de prévention des risques se présente en un cycle **continu et dynamique** en huit étapes :

- La préparation qui va préciser les méthodes, les moyens humains et techniques ;
- L'identification des unités de travail pour définir le périmètre de chaque groupe de personnes exposées à des risques similaires ;
- L'identification des situations qui présentent un danger au sein de chaque unité de travail ;
- L'évaluation des risques que ces dangers peuvent causer au personnel ;
- La définition des critères qui aident au classement des risques et le classement lui-même ;
- La construction du plan d'actions avec ses priorités ;
- La mise en œuvre du plan d'action, avec ses choix dans les domaines techniques, d'aménagements, d'organisation de travail ;
- Le suivi des actions et les mises à jour, les obligations légales, la communication.



Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) est un des documents qui découlent de cette démarche.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques est le document essentiel pour la prévention des risques.



■ LES ÉTAPES POUR RÉDIGER UN DUER

Constituer un groupe de travail et organiser la démarche

Les salariés et les cadres apportent une contribution indispensable, sachant qu'ils disposent des connaissances et de l'expérience de leur propre situation de travail et des risques qu'elle engendre.

Les DP ou le CHSCT sont associées au processus de mise en œuvre de la démarche de prévention, tant au regard de l'évaluation des risques que de la préparation des actions de prévention.

L'employeur peut aussi recourir aux compétences internes à l'entreprise, d'ordre technique, préventeur, chargé de prévention, etc., et organisationnel, services des ressources humaines, etc.

Cette approche favorise le développement d'une culture de la prévention des risques dans son entreprise.

Les entreprises peuvent bénéficier du conseil et de l'expertise d'organismes de prévention dont les CARSAT et la CRAMIF, les ARACT, les Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI) départementales qui peuvent proposer des accompagnements gratuits.



Nommer un porteur de projet

Le porteur de projet est responsable de la gestion du projet et de l'animation de la démarche.

Le chargé de prévention des risques, le préventeur si l'entreprise en dispose ou encore le référent en santé et sécurité du travail (S&ST) sont des porteurs de projet envisageables.

Le porteur de projet peut être amené à confronter les expertises externes éventuelles du médecin du travail, du préventeur de la CRAMIF ou de la CARSAT avec les compétences internes.

Il doit bénéficier de la disponibilité nécessaire pour suivre et mener à bien le projet dans le temps imparti et doit considérer la disponibilité des acteurs pour ajuster les échéances et les délais de validation.



Définir la méthodologie

La méthodologie, propre à chaque entreprise, est établie par le groupe de travail, en concertation avec les représentants du personnel. Elle est entérinée par le chef d'entreprise et portée à la connaissance des salariés. Elle doit prendre en compte la disponibilité des personnes, leur niveau de responsabilité et leur volonté de participer. Elle s'appuie sur l'existant et sur les travaux menés auparavant dans l'entreprise.

Elle doit tenir compte des enjeux de la démarche pour chacun des acteurs : chef d'entreprise, cadres, salariés et leurs représentants, médecin du travail.

Cette étape contribue à définir en particulier :

- L'organisation entre les participants : distribution des tâches, temps attribué aux participants, moyens techniques ;
- Les étapes et leurs enchaînements ;
- Les méthodes d'analyses et les outils : entretiens individuels ou collectifs, observations, questionnaires, etc. ;
- Les méthodes de validation ;
- Les moyens financiers ;
- La formation interne nécessaire ;
- La communication ;
- La durée de la démarche.



Construire un état des lieux

Il s'agit de rapprocher l'ensemble des connaissances détenues par l'entreprise en matière d'actions de prévention des risques professionnels.

Le groupe de travail peut rechercher des données concernant la santé des salariés, la sécurité et la prévention dans les documents émanant du fonctionnement de l'entreprise, des instances de représentation du personnel, de la gestion du personnel, comme notamment : les registres d'accidents, les déclarations de maladies professionnelles, les analyses

des accidents du travail, l'évaluation des risques de la fiche d'entreprise rédigée par le médecin du travail, les courriers de l'inspection du travail, de la CRAMIF ou de la CARSAT, les documents de suivi des secouristes, le bilan social, le registre des délégués du personnel, le rapport annuel du CHSCT, les avis de l'inspecteur du travail.

Les données chiffrées recueillies pendant l'état des lieux sont des indicateurs qui aideront à évaluer l'effet des actions de correction.

Le registre des accidents bénins

Le registre de déclaration **d'accidents du travail et de trajet bénins** permet d'inscrire les accidents qui semblent a priori être sans grande conséquence sur la santé, et n'entraîner ni arrêt de travail, ni soins médicaux donnant lieu à une prise en charge par les organismes de Sécurité Sociale.

Ce registre est une source d'information indispensable pour l'employeur.

La collecte et l'analyse de tout accident, quelle que soit sa nature et sa gravité, est une bonne pratique afin d'améliorer la prévention des risques dans l'entreprise, **notamment auprès du personnel intermittent**.

C'est la CARSAT ou la CRAMIF qui peut autoriser l'employeur à déclarer tout accident du travail dont il a eu connaissance par ce registre, à condition :

- De disposer d'un poste de secours d'urgence, d'une infirmerie ;
- D'avoir un nombre suffisant de salariés titulaires du diplôme de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) et dont l'un au moins est chargé d'une mission de sécurité ;
- De respecter les obligations du Code du travail quant aux DP et CHSCT : information, rapports annuels, etc. L'employeur doit consigner l'accident dans un délai de 48 heures.

Le registre dispense alors de la déclaration d'accident auprès de la CPAM sauf en cas d'aggravation de l'état de santé de la victime.

Les DP ou le CHSCT doivent être informés de la tenue du registre.

Les accidents survenus à du personnel intérimaire en mission dans une entreprise, des stagiaires, des élèves, des étudiants par le fait ou à l'occasion d'un stage en entreprise, ne doivent pas être inscrits dans ce registre.

L'obligation de déclaration incombe à l'établissement auquel ils sont rattachés (art. R.412-2 du Code de la Sécurité Sociale).



DÉTERMINER LES UNITÉS DE TRAVAIL

Comment déterminer les unités de travail ?

L'unité de travail, ce n'est pas nécessairement un poste de travail, une fonction, une activité, un processus mais bien une situation de travail dans laquelle un ou des salariés, avec une ou des fonctions différentes et en charge d'activités différentes, est (sont) exposé(s) à un même danger.

Ces salariés sont les titulaires du poste, des polyvalents ou encore des personnes qui occasionnellement travaillent sur le même lieu, comme les collègues qui aident, le personnel d'entretien, le personnel de maintenance.

La polyvalence, l'entraide sont autant de situations qui conduisent le personnel à être exposé aux mêmes dangers. Le personnel extérieur (nettoyage, maintenance, stagiaire, personnel temporaire) doit également être pris en considération.

Exemple 1

À partir d'un poste de travail dédié à la maintenance du matériel, certains dangers ou nuisances comme le bruit dépassent le périmètre du poste de travail et peuvent concerner d'autres salariés proches de celui-ci comme le magasinier.

Dans ce cas, l'unité de travail pourrait englober le poste de maintenance et le magasin considéré.

Exemple 2

Un chargé d'affaires qui vient dans l'atelier peut être exposé au risque d'un service auquel il n'est pas rattaché.

Les salariés sont souvent amenés à travailler ensemble et à partager ainsi les mêmes expositions aux risques.



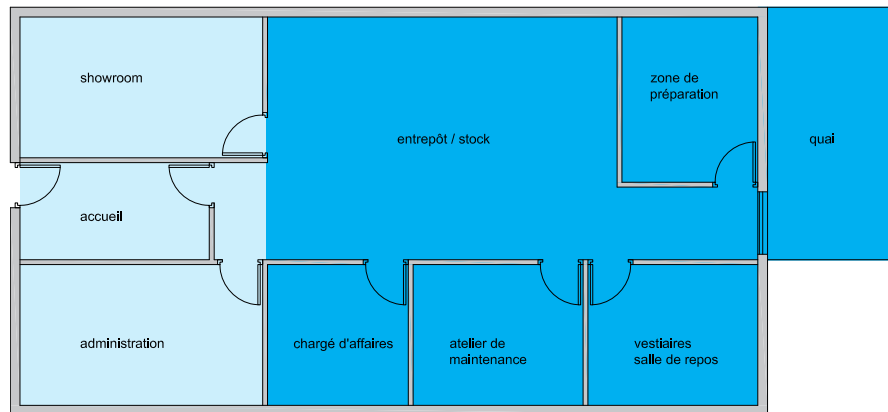
Exemples de découpages des unités de travail chez un prestataire technique du spectacle vivant

Découpage par zone géographique	Découpage par secteur d'activité	Découpage par poste de travail
Entrepôts ; Bureaux ; Parkings ; Etc.	Bureaux ; Atelier de maintenance ; Stocks ; Showroom ; Quais ; Etc.	Direction ; Personnel administratif ; Chargé d'affaires ; Technicien d'atelier ; Technicien de prestation ; Manutentionnaire ; Conducteur d'engins / chauffeurs ; Personnel d'entretien ; Etc.

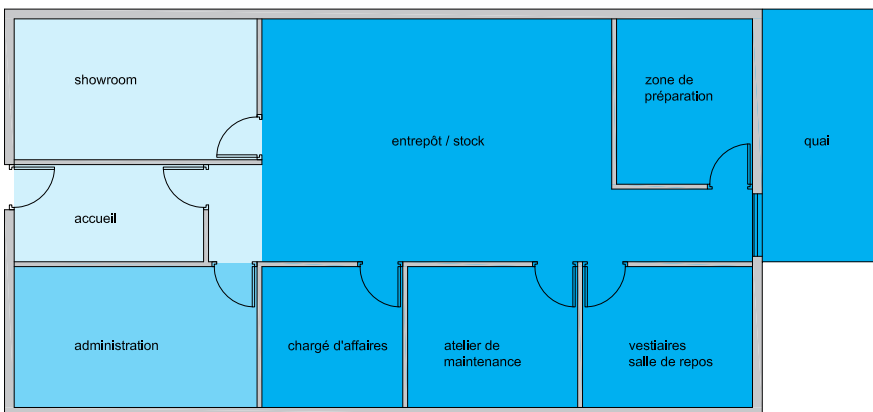
L'entreprise qui fait appel au personnel occasionnel, intermittent ou intérimaire, peut préférer le regroupement par fonction / contrat pour définir ses unités de travail : personnel administratif, personnel technicien permanent, personnel occasionnel, chauffeurs et manutentionnaires, etc.

Exemples de découpages des unités de travail à partir du plan de l'entreprise

L'ensemble des unités de travail est une cartographie des situations de travail qui peut notamment **s'appuyer sur le plan de l'entreprise** pour que les acteurs se reconnaissent plus facilement comme appartenant au même groupe d'exposition, dans ses activités, ses déplacements.



Dans l'exemple ci-dessus, on a défini deux unités de travail. Le personnel du showroom, de l'accueil et de l'administration est exposé aux mêmes risques. Les techniciens et chargés d'affaires sont amenés à travailler ensemble, ils partagent la même unité de travail.



Dans l'exemple ci-contre, l'activité est répartie en trois unités de travail : on considère que les personnels affectés à l'administration ne sont pas exposés aux mêmes dangers que le personnel du showroom et de l'accueil.

Le personnel qui travaille dans l'atelier de maintenance et les chargés d'affaires qui viennent dans l'entrepôt sont exposés aux mêmes risques que les manutentionnaires.



Intérêt de définir des unités de travail



L'unité de travail est l'outil de pilotage qui rassemble une communauté d'exposition aux risques et un regroupement de salariés.

La définition des unités de travail se doit d'être réaliste.

Le chef d'entreprise dispose avec elles d'une base de travail pour apprécier les évolutions de situation suite aux actions engagées : leur nombre et leur périmètre pourront changer au rythme des évaluations successives des risques et des actions menées.

IDENTIFIER LES DANGERS LIÉS AUX ACTIVITÉS DANS CHAQUE UNITÉ DE TRAVAIL

Définition du danger

Le **danger** est la propriété ou la capacité intrinsèque d'un matériel, d'une méthode ou d'une pratique de travail, de **causer un dommage à l'intégrité physique et/ou mentale** des salariés.

On parle également de situations dangereuses ou de conditions dangereuses.

Comment identifier des dangers ?

L'identification des dangers consiste à repérer dans la situation de travail ce qui peut faire mal, ce qui a déjà fait mal.

On peut se demander « ce qu'on dirait si un nouveau salarié arrive », « à quoi faut-il faire attention ? ».



ÉVALUER LES RISQUES ASSOCIÉS

Définition du risque

Exposer un individu à l'effet provoqué par un **danger fait courir le risque** qu'il survienne **un dommage à sa santé, à son intégrité physique ou morale**.

Les tableaux ci-après recensent certains dangers et risques identifiés dans l'entreprise, pour les prestataires techniques du spectacle vivant.

Les dangers ou situations dangereuses sont regroupées, à titre indicatif, par zone géographique, par secteur d'activité ou poste de travail selon le choix du découpage en unités de travail.

Une situation dangereuse peut survenir dans un autre secteur d'activité que celui mentionné ci-après.



Dangers ou situations dangereuses - Secteurs d'activité : atelier, stocks, entrepôt, quai, zone de préparation, chantier.

Postes de travail : manutentionnaire, gestionnaire de stocks, responsable logistique, technicien, etc.	Risques	Répartition des arrêts de travail suivant le risque à l'origine de l'accident, en 2013 et 2014
Manutention manuelle de matériel de masse unitaire supérieure à 15 kg, à nombreuses reprises, matériel éloigné du corps, proche du sol ou au-dessus des épaules. Travail debout, déplacement avec charge.	Risques liés à la charge physique au travail	61 %
Sols glissants ou détériorés, plans inclinés, absence de protection contre les chocs, espaces encombrés en période de chargement / déchargement, éclairage insuffisant.	Risques de trébuchement, heurt ou autre perturbation du mouvement, chute de plain-pied	17 %
Postures contraignantes pour les techniciens, utilisation d'outils tranchants, scies, cutters. Appareils avec des parties mobiles accessibles, des niveaux sonores anormalement élevés.	Risques liés aux équipements de travail	13 %
Utilisation d'équipement mobile pour le travail en hauteur, plate-forme individuelle, échafaudage roulant, traversée de gril. Rangement en hauteur.	Risques de chute de hauteur	12 %
Utilisation d'un moyen de manutention inadapté à la charge, déplacement de la charge sans visibilité suffisante, instabilité du moyen de manutention, mauvais état du sol, charge mal répartie, masse trop élevée, empilement de charges.	Risques liés à la manutention mécanique	3 %
Changements fréquents d'horaires, d'organisation.	Risques psychosociaux	3 %
Évolution dans les zones de circulation communes aux piétons et aux véhicules, croisement dans les entrepôts. Voies de circulation mal ou non balisées, manque de visibilité. État des engins, feux ou freins.	Risques liés aux circulations internes de véhicules	Moins de 1 %
Zone de stockage inadaptée, stockage empilé. Rangement de matériel en vrac.	Risques liés aux effondrements et aux chutes d'objets	Moins de 1 %
Utilisation de produits inflammables, explosifs, création d'atmosphère explosive avec l'air, charge excessive du réseau électrique	Risques d'incendie, d'explosion	Moins de 1 %
Conducteur électrique nu accessible, matériel défectueux, non-consignation d'une installation électrique pendant une maintenance.	Risques liés à l'électricité	Moins de 1 %

Dangers ou situations dangereuses - Secteur d'activité : route.

Postes de travail : chauffeur.	Risques	Répartition des arrêts de travail suivant le risque à l'origine de l'accident, en 2013 et 2014
Dispersion des lieux de livraison, horaires imposés, circulation urbaine dense, état des véhicules, usage de portable pendant la conduite, de GPS.	Risques routiers en mission	Moins de 1 %



Dangers ou situations dangereuses - Secteurs d'activité : atelier, maintenance, showroom, studio, chantier.

Secteurs d'activité : atelier, maintenance, showroom, studio, chantier. Postes de travail : technicien, manutentionnaire, cariste, etc.	Risques	Répartition des arrêts de travail suivant le risque à l'origine de l'accident, en 2013 et 2014
Utilisation de produits chimiques, émission de gaz d'appareils de chauffage, utilisation d'aérosol, émission de poussières, sciure de bois, émission de fumées de soudure, de gaz d'échappement.	Risques liés aux produits, aux émissions et aux déchets	Moins de 1 %
Ambiances chaudes ou froides en intérieur, sans possibilité de régulation pendant des opérations de chargement / déchargement de matériel, température inadaptée par défaut de régulation selon la nature du travail effectué.	Risques liés aux ambiances thermiques	Moins de 1 %
Conduite de poids lourds, d'engin de manutention mécanique, de chariot élévateur.	Risques liés aux vibrations	Moins de 1 %
Bruit émis de façon continue par des machines, des systèmes de sonorisation. Bruit impulsionnel causé par des outils travaillant par chocs, montage de grill. Échappement d'air comprimé, bruits de test audio.	Risques et nuisances liés au bruit	Moins de 1 %
Zone de passage peu ou pas éclairée, éclairage inadapté à l'activité, aux mouvements. Existence de zones éblouissantes, plan de travail avec des reflets gênants.	Risques liés aux ambiances lumineuses	Moins de 1 %
Exposition à des rayonnements LED, LASER. Rayonnements électromagnétiques, émetteurs HF.	Risques liés aux rayonnements	Moins de 1 %

Dangers ou situations dangereuses - Secteur d'activité : bureaux.

Secteur d'activité : bureaux. Postes de travail : administration, direction, chargé d'affaires, etc.	Risques	Répartition des arrêts de travail suivant le risque à l'origine de l'accident, en 2013 et 2014
Ergonomie du poste de travail, matériel de travail inadapté, travail prolongé sur ordinateur, travail statique sans pause, sollicitation visuelle, problème de luminosité, reflet, éblouissement, absence de lumière naturelle.	Risques liés au travail sur écran	Moins de 1 %



Les situations de travail caractéristiques

La pertinence de l'évaluation des risques repose en grande partie sur la prise en compte des situations concrètes, dit « travail réel », c'est-à-dire la confrontation entre les procédures, les descriptions de postes et la réalisation au quotidien sur le terrain, en tenant également compte des conditions d'exposition aux risques dans le temps, dans l'espace, avec quelles ressources, etc.

Identifier les risques communs à l'ensemble des salariés

Il convient d'identifier les risques communs à l'ensemble des salariés, en plus de ceux liés à leur propre activité de travail. Il s'agit concrètement des risques auxquels est exposé tout salarié qui pénètre dans un local, une zone de l'entreprise. Ce sont par exemple les risques liés à la circulation d'engin dans l'entrepôt.





La validation des résultats de l'analyse

Les obligations de résultats imposent au chef d'entreprise un objectif d'exhaustivité dans l'évaluation des risques.

Il faut s'assurer que la démarche entamée tend vers le but fixé.

Pour cela, le porteur de projet peut mettre à contribution des salariés, des DP ou des membres du CHSCT, des cadres, etc. pour entériner ou souligner les manques de l'analyse.



Formalisation de l'analyse

Pour faciliter la validation des résultats de l'analyse, le porteur de projet a la possibilité d'établir une grille qui présente plusieurs avantages :

- C'est une approche par le travail qui liste les différentes phases de l'activité ;
- Elle crée une articulation entre l'évaluation des risques et les mesures de prévention ;
- Elle permet d'impliquer tous les acteurs.



Phases de travail	Risques	Facteurs d'influence des expositions aux risques	Actions de prévention en cours ou déjà menées	Points d'amélioration
Déchargement de fly-cases	<p>Risques liés à la manutention manuelle : choc, écrasement ;</p> <p>Risques de chutes de plain-pied : sur un faisceau de câbles au sol ;</p> <p>Risques liés à la circulation : passage dans des zones où évoluent des engins ;</p> <p>Risques liés à l'utilisation d'engins de levage : chute de matériel, heurt avec un engin.</p>	<p>Changement de dernière minute de matériel ; Pics d'activité ;</p> <p>État des lieux : encombrement de la zone de préparation ;</p> <p>état de surface du quai ou de l'entrepôt, état des fly-cases ;</p> <p>Présence de personnel occasionnel.</p>	<p>Plan de chargement et de déchargement ;</p> <p>Formation des conducteurs d'engins de levage ;</p> <p>Procédure d'utilisation des zones de préparation.</p>	<p>Plan d'entretien des fly-cases, etc.</p> <p>Plan de circulation adapté à l'activité ;</p> <p>Remise en état du sol de l'entrepôt</p>

HIÉRARCHISER LES RISQUES

C'est établir le classement des risques et identifier ceux qui sont les plus importants, à partir de l'inventaire exhaustif des risques recensés dans l'entreprise. Il n'y a pas de méthode ou de grille type.



Quels sont les critères de classement pertinents ?

Si les risques sont évidents et peu nombreux, on pourra se satisfaire d'un classement qualitatif, de façon intuitive. L'entreprise peut aussi donner des priorités d'action en considérant un secteur ou un poste en particulier.

Si le classement est plus difficile à réaliser, on peut faire appel à une méthode chiffrée.



Comment hiérarchiser les risques associés aux dangers ?

Plusieurs facteurs sont nécessaires pour caractériser un risque.



La **durée d'exposition** au danger s'estime en se demandant combien de temps par jour le travailleur est-il réellement en présence de ce danger : est-ce moins de 30 minutes par jour, plus de 2 heures par jour, etc.

L'exposition au danger peut se réduire au travers de l'organisation de l'activité, par des procédures.

La **probabilité d'apparition** du phénomène dangereux s'évalue selon que **l'environnement de travail** favorise ou non la survenue de l'évènement indésirable : la situation dangereuse découle-t-elle de l'erreur humaine, de la défaillance d'un dispositif, d'une organisation, etc. Il y a lieu de prendre des mesures de prévention collective pour réduire cette probabilité d'apparition.

La **gravité probable** de l'atteinte à la santé du travailleur varie selon le temps d'exposition au danger et/ou la probabilité d'apparition de la situation dangereuse.

Pour chaque risque repéré, la méthode consiste à donner une valeur à ces critères.



D'autres critères peuvent être significatifs pour l'entreprise.

Il peut s'agir du nombre d'incidents relevés ou signalés, du nombre ou statut des salariés exposés, de la dangerosité des situations identifiées, du nombre d'accidents ou de maladies professionnelles, des remarques du médecin du travail, du niveau de maîtrise selon les principes généraux de prévention, etc.

Exemple de cotation de la criticité des risques

Le groupe de travail de votre entreprise a décidé de retenir quatre critères de cotation : la gravité des dommages à la santé, la probabilité d'apparition de la situation dangereuse, la durée d'exposition au danger, le statut des salariés.

Chaque critère est coté sur une échelle de valeurs. Le groupe a choisi une échelle de valeurs adaptées pour rendre compte des écarts importants entre une blessure légère et un accident grave, de l'effet de l'apparition d'une situation dangereuse, du statut des salariés, etc.



Définition et notation des critères

Les dommages peuvent présenter tous les degrés de gravité, depuis le dommage mineur jusqu'au décès.

Note	Niveaux de gravité	Description
2	Négligeable	Blessure légère ou effet léger sur l'organisme
4	Faible	Blessure ou atteinte à la santé sans incapacité permanente partielle de travail
8	Élevé	Blessure ou atteinte à la santé avec incapacité permanente de travail, avec ou sans arrêt de travail.
16	Mortel	Mort ou incapacité permanente totale de travail.

La probabilité d'apparition de la situation dangereuse dépend des dispositifs en place, de leur entretien, de la négligence d'un salarié.

Note	Durée d'exposition au danger	Description
2	Faible	La situation dangereuse résulte de plusieurs défaillances
4	Moyenne	Une défaillance peut suffire à générer une situation
8	Élevé	L'erreur humaine peut déclencher la situation dangereuse.

On évalue la durée d'exposition du personnel au risque durant sa journée de travail.

Note	Probabilité d'apparition	Description
2	Faible	Moins de 30 minutes par jour
4	Moyenne	De 30 minutes à 2 heures par jour
8	Forte	Plus de 2 heures par jour



La cotation du statut des salariés tient compte des risques d'exposition des salariés intermittents aux risques de l'entreprise.

Note	Statut des salariés
1	Permanent
5	Intermittent

La combinaison des différents critères donne une note globale à chaque risque.

À titre d'exemple, si une situation dangereuse peut résulter d'une seule défaillance technique(4) et expose le salarié intermittent (5) à un risque de blessure ou atteinte à la santé avec incapacité permanente partielle de travail (8), et ce une à plusieurs fois par an (2), alors ce risque sera noté $2 \times 4 \times 8 \times 5 = 320$. Le groupe a également fixé une valeur seuil à partir d'une valeur de gravité de 4, d'apparition du risque de 4 et de durée d'exposition de 8, soit un total de 128 ($4 \times 4 \times 8 = 128$).

Les risques notés au-delà du seuil seront traités en priorité, comme c'est le cas de l'exemple précédent. Les risques dont la notation est inférieure à 128 seront traités ultérieurement.

Les risques dont la note est maximale en gravité doivent être traités en priorité.



DÉFINIR UN PLAN D' ACTIONS

Rechercher les mesures de prévention possibles

Les mesures appropriées d'élimination ou de contrôle des risques sont définies en application des neuf principes de prévention, en visant d'abord à éviter les risques. En pratique, les mesures sont d'ordre technique, elles sont recherchées à travers des évolutions de l'organisation du travail ou des compétences des ressources humaines. Il s'agit par exemple :

- De solutions techniques, d'aménagement : évolution de poste de travail, remplacement de matériel, adaptation des consignes, etc. ;
- D'évolutions d'organisation du travail : clarification des rôles, répartition des tâches, mise en place de réunions sécurité, etc. ;
- D'évolutions des compétences, des actions envers les salariés : plan de formations, processus d'accueil des nouveaux salariés, etc.

Avant d'opter pour une mesure de prévention, il est indispensable de veiller à ne pas déplacer le risque ou à ne pas en créer un autre. Il faut s'assurer que la mesure est conforme à la réglementation, qu'elle n'entraîne pas une « surcharge physique ou psychologique » pour le salarié et qu'elle soit fiable dans le temps.

Prioriser les mesures de prévention

Un système de cotation peut aider à comparer les mesures à prendre. Chaque mesure à prendre est notée sur six critères. La méthode consiste à additionner chaque note de chacun des six critères, en tenant compte de la grille de notation qui suit. Entre deux mesures, celle qui emporte la meilleure note est préférable à l'autre.

Critères utilisés		Cotation
Aspect réglementaire	La mesure est conforme à la réglementation	1
	La mesure n'est pas conforme à la réglementation	0
Possibilité de déplacement du risque	La mesure ne génère pas d'autre risque	2
	La mesure génère un autre risque ou le déplace	1
Impact pour le salarié	La mesure est transparente ou elle facilite le travail	3
	La mesure génère un faible travail supplémentaire	2
	La mesure génère une contrainte ou une charge de travail supplémentaire	1
	La mesure génère une contrainte inacceptable pour l'opérateur	0
Stabilité de la mesure dans le temps	La mesure a un caractère permanent	3
	La mesure a un effet à moyen terme	2
	La mesure a un effet à court terme	1
Délai d'application	L'application est immédiate	3
	L'application est à moyen terme (moins de six mois)	2
	L'application est à long terme (plus de six mois)	1

Par exemple, une mesure de prévention qui :

- est conforme à la réglementation : 1 ;
- ne génère pas d'autre risque : 2 ;
- génère un faible travail supplémentaire : 2 ;
- a un caractère permanent : 3 ;

- s'applique à moyen terme (moins de six mois) : 2 ;

- nécessite une prévision budgétaire : 2.

Sera notée $1 + 2 + 2 + 3 + 2 + 2 = 12$.

Cette mesure est préférable à une mesure qui obtient une note inférieure.

Formaliser le plan d'action

Le classement des priorités d'action doit tenir compte du nombre de personnes exposées, de l'efficacité des mesures envisagées, du délai de mise en œuvre possible et du coût des mesures.

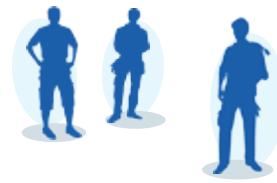
Le plan d'action est décidé en concertation avec le groupe de travail. Une fois les actions priorisées, elles sont récapitulées dans le plan d'action avec son échéancier.

Les actions décidées sous la responsabilité du chef d'entreprise alimenteront le plan annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui sera soumis pour avis aux salariés ou à leurs représentants, DP ou CHSCT.



METTRE EN ŒUVRE LE PLAN D' ACTIONS

À cette étape, il est primordial de communiquer sur le plan d'action qui peut avoir des répercussions sur l'organisation interne, les moyens humains et techniques.



SUIVI ET MISE À JOUR DES ACTIONS

Cette étape permet de s'assurer de l'avancement des actions, d'ajuster le planning de réalisation, de vérifier que les solutions suppriment ou réduisent les risques.

Comment mesurer l'efficacité des actions de prévention ?

L'objectif est de construire un tableau de bord des actions de prévention : on y trouve l'évolution de l'accidentologie de l'entreprise, les effectifs, les variations d'activités, les effets sur la santé des salariés, etc.

Ce tableau de bord est diffusable et consultable par tous, il participe à la sensibilisation générale à la prévention des risques.

Les indicateurs identifiés pendant l'état des lieux constituent une base d'outils pour faire une nouvelle analyse des conditions d'exposition aux risques et mesurer ainsi l'efficacité des actions.

Cette base peut s'étoffer avec des indicateurs recensés durant la démarche.

Il peut s'agir du nombre d'accidents, du nombre de presque accidents, c'est-à-dire d'incidents sans altération de la santé, de l'absentéisme, du nombre de remontées spontanées de situations dangereuses, de plaintes enregistrées par le médecin du travail, etc.



Comment pérenniser la démarche ?

L'enjeu pour le chef d'entreprise est de faire vivre la démarche de prévention durablement.

Il doit avoir la vision globale de l'avancement des actions engagées pour tenir ses engagements.

Pour se projeter et imaginer les conditions de réalisation du travail et les conditions d'exposition aux risques de ses salariés, il doit disposer d'indicateurs de surveillance, en relation avec l'activité de l'entreprise.



Recueillir les informations nécessaires pour réduire les risques d'accident

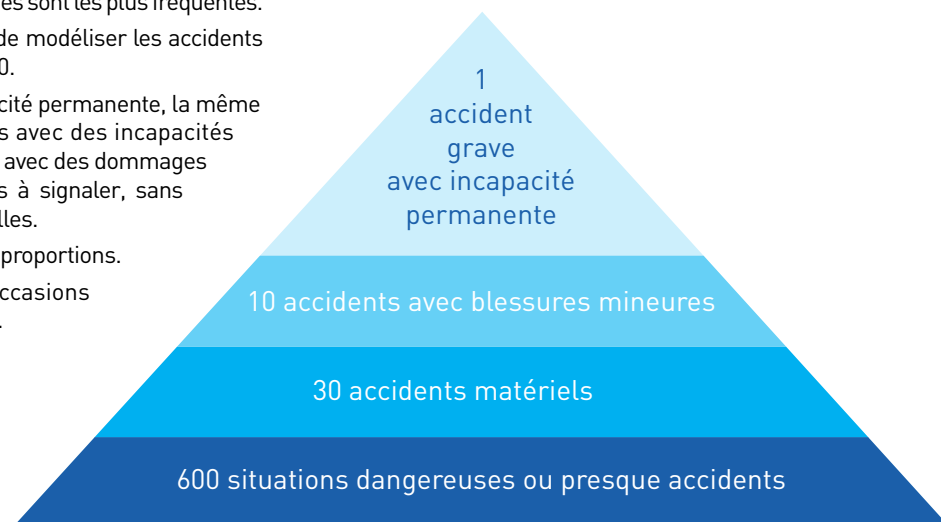
Les accidents les plus graves sont les plus rares, et inversement, les situations anormales mais bénignes sont les plus fréquentes.

Les études statistiques ont permis de modéliser les accidents dans une proportion 1 – 10 – 30 – 600.

Pour un accident grave, avec incapacité permanente, la même cause a déjà entraîné 10 accidents avec des incapacités temporaires, 30 accidents bénins ou avec des dommages matériels et 600 presque accidents à signaler, sans conséquences humaines et matérielles.

La pyramide de Bird représente ces proportions.

Pour 1 accident grave, il y a 600 occasions d'agir pour la prévention des risques.



Identifier les actes dangereux et les situations dangereuses

Un acte dangereux est un acte commis, volontairement ou non, par une personne et qui augmente inutilement le risque d'accident.

Les actes dangereux sont la démonstration de mauvaises pratiques et indiquent un manque de formation, d'information ou le non-respect d'une consigne.

Par exemple :

- Ne pas porter de chaussures de sécurité pendant un montage ;
- Utiliser un matériel sans qualification ou autorisation ;
- Ne pas respecter une procédure, par exemple intervenir sur une armoire électrique sans l'avoir consignée préalablement.

Le point clé qui différencie les actes dangereux des situations dangereuses est le fait que les actes sont sous le contrôle direct des employés dans leur zone d'observation.

L'employeur qui met en place un système de remontée d'information pour traiter les actes dangereux et situations dangereuses se donne les moyens d'analyser les causes profondes de ces situations anormales.

Une situation dangereuse présente un danger non identifié dû à un défaut de maintenance, à une détérioration ou une modification.

Par exemple :

- Un quai encombré par les entrées et sorties de matériels ;
- Des conditions atmosphériques dangereuses : forte pluie et défaut d'isolement sur une installation électrique ;
- Des conditions atmosphériques dangereuses : forte pluie et défaut d'isolement sur une installation électrique ;



■ ÉLÉMENTS À TRANSCRIRE DANS LE DUER

L'employeur a l'obligation de transcrire et mettre à jour dans un document les **résultats de l'évaluation des risques** pour la sécurité et la santé des salariés à laquelle il doit procéder.

Cette évaluation comporte un **inventaire** des risques identifiés dans **chaque** unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) est appelé aussi communément document unique (DU).

FORME DU DUER

Il n'existe aucun modèle type, l'employeur a le choix du moyen le mieux adapté à ses besoins.

Le DUER n'est pas une compilation de tous les documents existants dans l'entreprise, mais certains peuvent contribuer à l'élaborer, notamment la fiche d'entreprise, le bilan 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, etc.

Le DUER ne les remplace pas et ne se substitue pas à ces documents.



ÉLÉMENTS UTILES À CONSERVER DANS LE DUER

Il n'est pas réglementairement exigé de faire figurer la liste des dangers identifiés et les modalités de l'analyse des conditions d'exposition des salariés à ces dangers, mais il est recommandé de les conserver pour assurer facilement le suivi et la mise à jour du document.

De même, le DUER peut être pensé comme un document pratique qui synthétise les données de la prévention des risques de l'entreprise.



Vous pourrez y faire figurer, en sus de l'inventaire des risques dans chaque unité de travail :

- Une page de couverture avec les noms, adresses, numéros de téléphones utiles de l'entreprise ;
- Un rappel de la loi avec les articles *R. 4121-1 et L. 4121-3 du Code du travail* ;
- La fiche signalétique de l'entreprise ;
- La fiche entreprise établie par le Médecin du travail ;
- Les noms et coordonnées des acteurs de la prévention internes et externes ;
- La méthode d'évaluation des risques ainsi que la date de la dernière mise à jour ;
- Les Unités de Travail (UT) éventuellement dessinées sur le ou les plans de l'entreprise ;
- Le détail des UT ;
- Les moyens de prévention retenus pour chaque risque, organisationnel, matériel et humain ;
- La liste des Vérifications Générales Périodiques (VGP).

Le tableau suivant est un exemple d'inventaire, non exhaustif, des risques rencontrés dans une unité de travail « entrepôt de matériels son - lumière », sur le quai, pour les opérations de chargement et déchargement.

Il propose également les moyens de prévention envisageables.

Opération	Risques	Actions de prévention			Délai de mise en œuvre	Réalisation
		Organisation	Matériel	Humains		
Chargement / déchargement	Risque lié aux circulations internes / à la manutention mécanique : chute de matériel, collision avec les engins.	Limiter l'accès au personnel autorisé et formé, suivre le calendrier des VGP, respecter le protocole de sécurité et le mettre à jour.	Délimiter les zones et voies de circulation par un marquage, équiper les chariots automoteurs de feux de recul sonores.	Former le personnel à la conduite en sécurité	Délai réaliste pour la mise en œuvre.	Nom de la ou des personnes en charge

■ MISE À JOUR DU DUER



La loi impose la mise à jour du document unique au moins chaque année, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, c'est-à-dire une décision qui doit être soumise pour avis aux DP ou au CHSCT. De même, le document unique doit être mis à jour lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Pour mesurer l'avancement et l'évolution de la démarche dans le temps, il est recommandé de conserver les versions successives, depuis la première formalisation.

DÉCISION D'AMÉNAGEMENT IMPORTANT

Les DP ou le CHSCT sont consultés avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de matériel, de l'extension ou du réaménagement d'un bâtiment ou de l'organisation du travail (art. L.4612-8-1 du Code du travail).

Elle correspond à un projet important qui introduit un véritable

changement agissant sur les conditions de vie des salariés. C'est le cas d'un changement de matériels, de processus, une redéfinition des tâches, une réorganisation des services ou des équipes.

L'évaluation devra ainsi tenir compte des modifications envisagées pour pouvoir ensuite identifier les risques générés par ces projets. L'évaluation des risques sera menée de manière prospective pour pouvoir mettre à jour le document unique.



INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE INTÉRESSANT L'ÉVALUATION D'UN RISQUE

Cette information nouvelle peut concerner les conditions d'exposition aux dangers ainsi que l'existence des dangers. Si l'information est pertinente en regard des risques identifiés, alors il est important de la prendre en compte et de mettre à jour le document unique. Si l'information n'apporte aucune modification sur l'existence des dangers ou les conditions d'exposition, alors la mise à jour du document unique n'est pas nécessaire.

■ CONSÉQUENCES EN CAS DE MANQUEMENT AUX OBLIGATIONS LIÉES AU DUER



- Non-respect de son obligation de rédiger ou de mettre à jour le document unique : l'employeur est passible de la peine prévue pour les contraventions de 5^e classe, **1500 €, qui peut être doublée en cas de récidive** (art. R.4741-1 du code du travail) ;
- Non mise à disposition du document unique aux représentants du personnel : l'employeur peut être condamné pour délit d'entrave ;
- Refus de présenter le document unique à l'inspection du travail : l'employeur peut être sanctionné par l'amende prévue pour les contraventions de 3^e classe, 450 €, ou même dans certains cas par les sanctions pénales prévues pour le délit d'obstacle à contrôle, jusqu'à 3750 € d'amende et/ou un an de prison, doublés en cas de récidive ;
- En cas d'accident du travail, lorsque **le risque n'a pas été identifié** ou fait l'objet d'une mesure préventive dans le document unique, **la faute inexcusable de l'employeur** sera de fait établie et sa responsabilité pénale aggravée.

De manière générale, en cas de contentieux, l'employeur peut mettre en avant le document unique pour prouver qu'il a mis en place une politique d'évaluation et de prévention des risques, et qu'il a fait tout ce qui était en son pouvoir pour éviter leur apparition. Et inversement, un document unique mal rédigé, ou inexistant, tend à montrer que l'employeur n'a pas rempli son obligation de prévention.

■ DIFFUSION ET MISE À DISPOSITION DU DUER

Le document unique est tenu à la disposition du personnel, des représentants du personnel, du médecin du travail et, sur demande, de l'inspecteur du travail et des contrôleurs de la CRAMIF et des CARSAT.

En l'absence de CHSCT et délégués du personnel, il est accessible aux salariés exposés aux risques.

L'employeur devra mettre en place une organisation permettant à son personnel d'accéder aisément au DUER et aux résultats de l'évaluation des risques : cette nécessité d'accès pourra conditionner le choix du support, papier ou électronique, et le choix du lieu de conservation du document, c'est-à-dire un lieu facilement accessible.



PARTIE III : OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR



Le Code du travail définit ce que doit être la démarche globale de prévention et précise les obligations de l'employeur pour appliquer les neuf principes.

Cette démarche repose principalement sur l'employeur.

Il est chargé de la sécurité de son personnel et doit mettre en œuvre une politique de prévention.

Le terme « employeur » désigne par la suite indifféremment le chef d'entreprise ou son délégataire dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail.

Le terme « travailleur(s) » désigne l'ensemble des personnes internes et externes à l'entreprise.

Les termes « le ou les salariés » désignent les personnes internes de l'entreprise et « le personnel » concerne « le ou les salariés » ainsi que les stagiaires, les intérimaires, etc.

■ OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

ÉVALUER LES RISQUES

Le législateur exige de l'employeur qu'il **évalue les risques** auxquels sont soumis les salariés, alors même qu'aucun accident du travail ne s'est produit et qu'aucun salarié n'a déclaré de maladie liée à son travail. L'ambition de cette méthode est de maîtriser les risques avant qu'un dommage ne se produise.

Définition de l'accident du travail.

Est considéré comme un accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail (art. L.411-1 du Code de la Sécurité Sociale).

Il peut s'agir d'un accident survenu dans l'enceinte de l'entreprise, au cours d'une mission à l'extérieur ou au cours d'un trajet.



TRANSCRIRE LES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DANS LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (DUER)

Les résultats de l'évaluation des risques sont transcrits dans **le document unique d'évaluation des risques (DUER)** qui comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque **unité de travail** de l'entreprise.

La notion d'unité de travail doit être comprise au sens large.

Elle peut prendre en compte plusieurs types de critères :

- Un critère géographique avec une communauté de travailleurs situés dans un même lieu de travail ;
- Un critère de métier ou de poste avec le regroupement des travailleurs par activité ou par poste de travail ;
- Un degré d'autonomie avec une communauté de travailleurs exerçant de façon indépendante leurs activités avec leurs ressources et leurs besoins propres.

Le champ d'une unité de travail peut s'étendre d'un poste à plusieurs postes de travail qui présentent les mêmes caractéristiques.

De même, d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité habituelle au sein de l'entreprise. La prestation technique extérieure peut par exemple constituer une unité de travail.



PRENDRE LES MESURES TECHNIQUES POUR LA PRÉVENTION DES RISQUES

L'utilisation des lieux de travail

On entend par lieux de travail, les lieux destinés à recevoir des postes de travail, situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, ainsi que tout autre endroit compris dans l'aire de l'établissement auquel le travailleur a accès dans le cadre de son travail [\(art. R.4211-2 et R. 4221-1 du Code du travail\)](#).

Les locaux de travail doivent être aménagés de façon à **garantir la sécurité des travailleurs**.

Ils doivent être tenus dans un état constant de propreté, présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires et être dégagés de tout encombrement.

L'employeur doit également respecter des normes particulières concernant notamment :

- L'aération et l'assainissement des locaux [\(art. R.4222-1, 2, 3 et suivants du Code du travail\)](#) ;
- L'éclairage : lumière naturelle suffisante dans les locaux de travail autant que possible [\(art. R.4223-2 et suivants du Code du travail\)](#) ;
- Le chauffage [\(art. R.4223-13 du Code du travail\)](#) ;
- La protection contre le bruit [\(art. R.4431-1 du Code du travail\)](#) ;
- L'aménagement des postes informatiques, de manière à limiter le stress, la fatigue visuelle, les troubles musculo-squelettiques et les rayonnements émis par les écrans [\(en particulier art. R.231-66 du Code du travail et décret 91-451 du 14 mai 1991\)](#) ;
- Les installations sanitaires [\(art. R.4228-1 et suivants du Code du travail\)](#) ;
- La restauration du personnel [\(art. R.4228-22 du Code du travail\)](#) ;
- La signalisation des zones de danger [\(art. R.4224-20 du Code du travail\)](#) ;
- Le matériel de premiers secours [\(art. R.4224-14 et suivants du Code du travail\)](#) ;
- La prévention et la lutte contre l'incendie et des risques liés aux installations électriques [\(art. R.4227-1 à 14 et R. 4226-2 à 16 du -Code du travail\)](#) ;
- Les moyens de prévention et de lutte contre l'incendie [\(art. R.4227-28 du Code du travail\)](#).

Formation.

Ces textes se traduisent notamment par des obligations de formations en sécurité incendie et de sauveteur secouriste du travail.

L'utilisation des équipements de travail et des moyens de protection

Il y a **obligation permanente** pour l'employeur de **maintenir en état de conformité** tous les équipements de travail.

Les équipements de travail et les moyens de protection mis en service ou utilisés dans les établissements destinés à recevoir des travailleurs sont équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la santé et la sécurité des travailleurs, y compris en cas de modification de ces équipements de travail et de ces moyens de protection [\(art. L.4321-1 du Code du travail\)](#).

Pour cela, l'employeur doit respecter les textes réglementaires portant sur :

- Les règles générales d'utilisation des installations et du matériel [\(art. R.4321-1 à R. 4321-5 du Code du travail\)](#) ;
- Le maintien en état de conformité des équipements de travail [\(art. R.4322-1 à R. 4322-3 du Code du travail\)](#) ;
- L'information et la formation des travailleurs [\(art. R.4323-1 à R. 4323-5 du Code du travail\)](#) ;
- L'installation des équipements [\(art. R.4323-6 à R. 4323-13 du Code du travail\)](#) ;
- L'utilisation et la maintenance des équipements de travail [\(art. R.4323-14 à R. 4323-21 du Code du travail\)](#) ;
- Les vérifications des équipements [\(art. R.4323-22 à R. 4323-28 du Code du travail\)](#) ;
- Les dispositions particulières applicables aux équipements servant au levage de charges et aux équipements de travail mobiles [\(art. R.4323-29 à R. 4323-54 du Code du travail\)](#) ;
- L'autorisation de conduite [\(art. R.4323-55 à R. 4323-57 du Code du travail\)](#) ;
- Les prescriptions techniques pour l'utilisation des équipements de travail non soumis à des règles de conception lors de leur première mise sur le marché [\(art. R.4324-1 à R. 4324-45 du Code du travail\)](#).

De ces textes découlent les obligations de vérifications périodiques de conformité et les obligations de consignation des contrôles.



Cas particulier des Équipements de Protection Collective (EPC)

Si les mesures qui visent l'élimination ou la réduction des risques ne sont pas suffisantes, vous devez envisager de mettre en place des équipements de **protection collective**. Ceux-ci visent à limiter ou éviter l'exposition au danger de l'ensemble des salariés.

Ces solutions collectives sont donc à **privilégier** et se traduisent par des protections par éloignement, par obstacle, par atténuation d'une nuisance ou par consignation. Par exemple, la pose d'un garde-corps est préférable à l'utilisation de harnais.



PRENDRE LES MESURES D'ORGANISATION DU TRAVAIL POUR LA PRÉVENTION DES RISQUES

Elles viennent en complément des mesures techniques et concernent notamment :

- L'organisation du poste de travail, c'est-à-dire le contexte dans lequel le salarié évolue. C'est par exemple l'organisation des postes pour éviter ou réduire les risques dorsolombaires lorsque la manutention manuelle ne peut pas être évitée.
(art. R.4541-5 et 6 du Code du travail) ;
- Les modes opératoires ou fiches de postes qui décrivent les différentes phases du travail à réaliser, les moyens pour accomplir ce travail ainsi que les risques éventuels encourus par le salarié et les moyens de prévention à mettre en œuvre pour éviter l'accident ;
- Les circulations des piétons et des engins, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des bâtiments. L'état des sols, la largeur des allées et le balisage sont à considérer pour la prévention des risques.

Les situations de coactivité sur les chantiers ou les opérations font l'objet d'une analyse particulière des risques qui est conduite lors d'une inspection préalable et dont les conclusions sont consignées dans le [plan de prévention](#).



Les fiches de poste.

Elles informent les salariés sur les conditions d'utilisation ou de maintenance du matériel ou des équipements de travail, sur les instructions ou consignes à suivre, sur la conduite à tenir face à certaines situations anormales prévisibles. Les fiches peuvent intégrer les aspects liés à la sécurité et reprendre les résultats de l'évaluation des risques professionnels qui sont consignés dans le DUER.

À titre d'exemple, une fiche de poste de manutentionnaire peut rappeler les bonnes pratiques en matière de levage et de port de charge ainsi que les conditions de circulation dans l'entrepôt, etc. [Le contenu d'une fiche de poste est détaillé sur le site de l'INRS.](#)

PRENDRE LES MESURES POUR LE PERSONNEL EN PRÉVENTION DES RISQUES

L'employeur est également dans l'obligation de former et d'informer les salariés à la sécurité, et plus spécifiquement le personnel à l'utilisation des équipements de travail.

L'aspect humain est essentiel dans la prévention des risques, qu'il s'agisse de formation, d'information, d'habilitation, d'autorisation.

Vous retrouverez l'inventaire des formations obligatoires adaptées nos métiers sur le site du SYNPASE.



INTERVENIR EN CAS D'ACCIDENT

En tant qu'employeur, vous devez organiser les secours dans votre entreprise et :

- Prendre l'avis du médecin du travail pour définir les mesures nécessaires afin d'organiser les soins d'urgence à donner aux salariés accidentés et aux malades ;
- Rédiger la conduite à tenir en cas d'accident et la consigner dans un document facilement accessible au personnel ;
- Mettre en place un dispositif d'alerte en cas d'accident ou de personne malade ;
- Mettre à disposition un matériel de premiers secours, suivre son contenu et toute modification ;
- Former des Sauveteurs Secouristes du Travail ;
- Prendre les mesures pour combattre tout début d'incendie.

Ces points sont détaillés dans le [dossier de l'INRS sur l'organisation des secours](#).



■ RESPONSABILITÉ CIVILE ET RESPONSABILITÉ PÉNALE

RESPONSABILITÉ CIVILE



On entend par responsabilité civile l'obligation qu'a une personne de réparer financièrement le préjudice qu'elle a causé à autrui par ses actes. La responsabilité civile ne peut pas être partagée : une seule personne est reconnue civilement responsable.

Dans l'entreprise, cette personne est l'employeur.

La responsabilité civile est réparatrice : c'est la réparation financière aux victimes. Elle comprend l'indemnisation des blessures, des handicaps et du préjudice moral éventuel.

Il peut y avoir également le préjudice d'une perte d'exploitation d'entreprise et/ou le préjudice de perte de revenus prévisibles.

La responsabilité civile est assurable, au travers de l'assurance « responsabilité civile professionnelle ».

RESPONSABILITÉ PÉNALE

La responsabilité pénale est l'obligation qu'a une personne de répondre des infractions qu'elle a commises. Un procès au pénal a donc pour objet de punir une **infraction**.

Dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, la responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée en cas d'infraction aux dispositions du Code du travail ou du Code pénal. L'employeur commet une faute personnelle qui engage sa responsabilité pénale même en l'absence de dommage.

La responsabilité pénale est répressive, elle sanctionne l'auteur de l'infraction sans qu'elle soit assurable.

Une condamnation n'aboutit pas à l'indemnisation d'une victime, ce qui peut être demandée par ailleurs, mais à une amende et/ou à une peine fixée par les textes : emprisonnement, affichage de la condamnation, etc. à l'encontre de l'employeur ou du délégataire.



	RESPONSABILITÉ CIVILE	RESPONSABILITÉ PÉNALE
But	Indemniser la victime du dommage	Sanctionner l'auteur de l'infraction
Moyen	Domages et intérêts	Amendes et peines de prison
	Assurable	Inassurable

Les principales infractions aux règles d'hygiène et de sécurité relevant du Code du travail sont des délits et contraventions qui font encourir à leur auteur des peines d'amendes et/ou de prison.

Les délits principaux sont : inobservation de la liste des règles d'hygiène et de sécurité, sanctionnée par une amende de 3750 € et à un an et un an d'emprisonnement et 9000 € en cas de récidive (art. L.4741-1 du Code du travail) ;

Non-respect de la mesure prise par l'inspecteur du travail comme un arrêt de chantier si danger grave et imminent (art. L.4741-3 du Code du travail) ; atteinte à la constitution, à la désignation et au fonctionnement du CHSCT (art. L.4742-1 du Code du travail) ; méconnaissance des dispositions légales, notamment en matière de médecine du travail (art. L.4745-1 du Code du travail).

Les contraventions principales sont : résultats de l'évaluation des risques non consignés ni mis à jour dans un document, amende pour contravention de 5^{ème} classe, 1500 € ou plus (art. R.4741-1 du Code du travail) ; mise en demeure résultant d'une situation dangereuse, même amende (art. R.4741-2 du Code du travail) ; documents et affichage obligatoires, amende pour contravention de 4^{ème} classe (art. R.4741-3 du Code du travail) ; méconnaissance des dispositions relatives aux actions et conditions d'exercice du médecin du travail (art. R.4745-1 à 3 du Code du travail).



RESPONSABILITÉ PÉNALE ET LA DÉLÉGATION DE POUVOIR

En matière d'hygiène et de sécurité du travail, la jurisprudence française autorise le transfert des pouvoirs et des responsabilités du chef d'entreprise, le délégant, à l'un de ses subordonnés qui devient le délégataire.

La délégation de pouvoir permet de choisir un responsable plus proche du terrain : il sera plus à même de remédier à d'éventuelles infractions aux règles de sécurité.

La délégation de pouvoir ne requiert pas de forme particulière, mais il est vivement conseillé d'aménager la preuve de la délégation de pouvoir par écrit pour prouver son existence et le respect de ses conditions de validité, mais a contrario, l'existence d'un écrit sera insuffisante pour établir la réalité d'une délégation.

La délégation doit être précise et limitée dans la durée et dans l'espace : elle ne peut pas porter sur l'ensemble des pouvoirs du délégant. Le délégataire doit disposer d'une autorité suffisante, d'une relative autonomie et de moyens humains, techniques et matériels appropriés à l'accomplissement de ses obligations.

L'autorité.

Le chef d'entreprise doit investir le salarié délégataire de l'autorité suffisante pour qu'il puisse faire appliquer les consignes données et diriger le personnel en ayant un pouvoir d'organisation du travail. Ainsi, le délégataire doit pouvoir réorganiser le travail si les faits l'exigent, pouvoir constituer une équipe et il doit également disposer du pouvoir de sanction. Il doit donc jouir d'un réel pouvoir décisionnel.

La compétence.

Le salarié doit être apte à accomplir sa mission et disposer des connaissances et du savoir-faire technique lui permettant de faire respecter les règles, notamment en matière d'hygiène et de sécurité. Il doit pouvoir être en mesure d'apprécier et de décider, en fonction de son expérience et de ses qualifications, des mesures à prendre pour l'accomplissement de ses fonctions.

Les moyens nécessaires.

Le salarié délégataire doit aussi disposer des moyens matériels, humains, techniques et financiers nécessaires afin de pouvoir exercer les prérogatives dont il a été investi.

La communication.

La délégation est impérativement publique, ainsi, l'effectivité et l'efficacité de cette délégation supposent que les tiers, notamment le personnel de l'entreprise, soient informés.

Jurisprudence.

Les juges de cassation estiment « qu'un salarié titulaire d'une délégation de pouvoirs en matière de sécurité au travail ne peut se voir reprocher une faute dans l'accomplissement de sa mission d'organisation et de surveillance qui lui a été confiée, lorsque le chef d'entreprise ou l'un de ses supérieurs hiérarchiques s'immisce dans le déroulement des tâches en rapport avec cette mission, supprimant ainsi l'autonomie d'initiative inhérente à toute délégation effective » [Cour de Cassation sociale, 21 novembre 2000, n°98-45.420].

Le délégataire doit être informé de ses obligations et de sa responsabilité pénale. Dès lors que la délégation de pouvoir est établie, le délégataire assume, pour les obligations qui lui ont été transférées, la responsabilité pénale qui est habituellement celle du chef d'entreprise.

La délégation doit émaner du chef d'entreprise, titulaire de l'autorité et du pouvoir général de l'entreprise. Il est admis que le délégataire soit à l'extérieur de l'entreprise lorsque cette dernière appartient à un groupe de sociétés ou un groupement d'entreprises et que le délégataire fait partie du personnel du groupe. La subdélégation est licite, dès lors que le salarié qui entend subdéléguer les pouvoirs qui lui ont été confiés respecte les mêmes conditions de validité que la délégation de pouvoir classique.

Eu égard à l'importance des responsabilités ainsi confiées, en cas d'accident, le juge appréciera, pour chaque cas d'espèce, la réalité matérielle de la délégation invoquée en fonction, notamment, de la compétence, de l'autorité et des moyens dont dispose le délégataire.



RESPONSABILITÉ PÉNALE DE LA PERSONNE MORALE

Une infraction retenue sur le fondement du Code pénal peut aboutir à la condamnation de plusieurs personnes mais aussi de l'entreprise comme personne morale.

Définition de la personne morale

La personne morale se définit comme un groupement de personnes physiques poursuivant un objectif commun et doté d'une personnalité juridique distincte de celle de chacun des membres qui la composent.

Elle est, du fait de sa constitution, titulaire de droits et d'obligations comme peut l'être une personne physique. Elle peut posséder des biens, conclure des contrats, exercer un recours devant un tribunal et même faire l'objet de poursuites pénales.

C'est le cas d'une Société Anonyme (SA), d'une Société Anonyme à Responsabilité Limitée (SARL), etc.



Infraction commise pour le compte de la personne morale

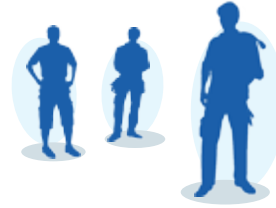
Pour engager la responsabilité pénale de la personne morale, il faut qu'une infraction ait été commise pour le compte de la personne morale. Un dirigeant n'agissant que dans son seul intérêt n'engage que sa responsabilité personnelle. Une infraction est considérée comme étant réalisée pour le compte de la personne morale lorsqu'elle lui procure un gain ou une source d'économie. La personne morale peut être condamnée en tant qu'auteur principal ou en tant que complice (art. 121-4 à 121-7 du Code pénal).

La responsabilité de la personne morale n'exclut pas celle de l'employeur, personne physique, pour les mêmes faits (art. 121-2 du Code pénal).

La relaxe du représentant n'exclut pas nécessairement la responsabilité pénale de la personne morale (Cour de Cassation criminelle, 8 septembre 2004, n°03-85826).

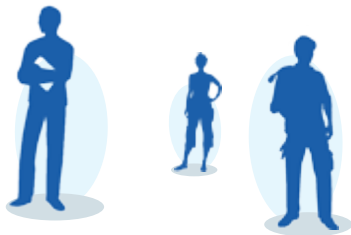
En cas d'infraction intentionnelle, les poursuites pourront être exercées à la fois contre la personne morale et contre la personne physique, l'employeur.

En cas d'infraction non intentionnelle, la mise en cause de la personne physique ne sera engagée que si une faute est suffisamment établie à son encontre. De ce fait, la responsabilité pénale d'une personne morale peut être retenue dès qu'une simple imprudence, une simple faute, même légère, est établie et même si celle-ci n'a eu qu'un effet indirect dans la réalisation du dommage.



Jurisprudence.

Dans une affaire, une entreprise avait décidé le choix d'un procédé plus économique mais plus risqué pour la sécurité. La société a été poursuivie pénalement car le procédé choisi avait blessé gravement deux salariés (Cour de Cassation criminelle, 30 octobre 2001, n°01-82.317).



Sanctions pénales prévues

Les personnes morales n'encourent que des amendes qui sont quintuplées par rapport au montant prévu pour les personnes physiques.

D'autres peines sont prévues, notamment l'interdiction à titre temporaire ou définitif d'exercer une activité professionnelle ou sociale ou l'exclusion des marchés publics.

RESPONSABILITÉS AVEC LE PERSONNEL INTÉRIMAIRE

Si vous embauchez du personnel intérimaire auprès d'une entreprise de travail temporaire, votre entreprise est considérée comme entreprise utilisatrice.

Pendant la durée de la mission de l'intérimaire, l'entreprise utilisatrice est responsable :

- Des conditions d'exécution de son travail ;
- De sa santé ;
- De sa sécurité au travail.

L'entreprise de travail temporaire se doit d'apporter les précisions, dans le contrat de travail, sur le poste de travail, les risques qu'il comporte, s'il porte ou non sur des travaux dangereux (art. L.1251-43 du Code du travail).

Lorsqu'une entreprise de travail temporaire met un salarié à la disposition d'une entreprise utilisatrice, elle en reste juridiquement l'employeur.

Le financement des actions de formation est à la charge de l'entreprise utilisatrice.





OBLIGATION DE MOYEN



C'est l'obligation de mettre en place l'ensemble des moyens exigés par les textes de référence. C'est par exemple l'obligation du médecin de tout mettre en œuvre pour soigner son patient.



OBLIGATION DE RÉSULTAT



C'est l'obligation de mettre en place les moyens exigés par les textes de référence et d'obtenir le résultat escompté.

La responsabilité est engagée à partir du moment où le résultat n'est pas obtenu, alors même que tous les moyens ont été mis en œuvre.



OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE RÉSULTAT

L'obligation de sécurité de l'employeur est considérée par la jurisprudence comme une **obligation de résultat**.

Si un accident se produit, l'obligation de sécurité n'est pas remplie : le résultat, c'est-à-dire la sécurité, n'est pas atteint et **la responsabilité de l'employeur est engagée**.

■ FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR

DÉFINITION ET CADRE JURIDIQUE

En France, la faute inexcusable de l'employeur est une notion de droit, issue du Code de la sécurité sociale, qui prévoit la responsabilité élargie de l'employeur dans la survenue d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui résulte d'une négligence de sa part.

Par exemple, c'est la jurisprudence au travers d'arrêtés rendus en matière de maladies professionnelles dues à l'amiante qui définit la faute inexcusable et l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale qui en fixe les conséquences.



Jurisprudence.

« En vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu envers le salarié d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles contractées par l'intéressé du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise.

Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver »
[Cour de Cassation sociale, 28 février 2002, n°99-17.221].

CONDITIONS ET CHARGE DE LA PREUVE

Pour que la faute inexcusable de l'employeur soit reconnue par les juridictions de sécurité sociale, **il appartient à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de démontrer** :

- Que son employeur avait, ou aurait dû avoir connaissance du danger auquel il était exposé ;
- Qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver
[Cour de Cassation Civile, 8 juillet 2004, n°02-30.984].

Cette preuve peut être apportée par tout moyen.

La responsabilité de l'employeur peut se trouver engagée en raison non seulement de sa propre faute inexcusable, mais également de celles des personnes investies des pouvoirs de direction de l'employeur, en ce qui concerne l'exécution, le contrôle et la surveillance du travail, que ce soit avec ou sans délégation *[art. L.452-1 du code de la Sécurité sociale]*.

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au CHSCT ou un DP avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé *[art. L.4131-4 du Code du Travail]*.

Par ailleurs, il n'est pas nécessaire que la faute de l'employeur soit la cause exclusive de l'accident. Il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes, celle de la victime, mais aussi celle d'un tiers, ont concouru au dommage.

Par exception, l'existence de la faute inexcusable **est présumée établie pour les salariés sous contrat à durée déterminée** et les salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L.4154-2 du code du travail *[art. L.4154-3 du Code du travail]*.

Il s'agit d'une présomption simple qui conduit l'employeur à devoir prouver qu'il n'est pas responsable.



EXEMPLES DE FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR

- Condamnation d'un employeur par le tribunal correctionnel, suite à un grave accident d'un de ses salariés, pour absence de document unique d'évaluation des risques *[Cour d'appel de Toulouse, 3 mars 2010]* ;
- Confirmation de la condamnation d'un employeur au pénal et 10 000 euros d'amende pour document unique insuffisant. L'entreprise disposait bien d'un document unique d'évaluation des risques mais celui-ci a été jugé incomplet, parce qu'il ne mentionnait pas l'évaluation des risques d'explosion. « Le fait, pour la société, de ne pas connaître réellement les risques liés à son activité constitue une imprudence, de même que le défaut d'information du personnel, qui ont contribué de façon certaine à l'accident » *[Cour de Cassation, 25 octobre 2011, n°10-82.133]* ;
- Confirmation que l'employeur qui n'établit pas de protocole de sécurité a commis une faute inexcusable alors même que l'accident est dû à l'intervention imprévisible d'un tiers *[Cour de Cassation, 9 octobre 2014, n°13-14.997]*.



CAS D'EXONÉRATION : LA FAUTE INEXCUSABLE DU SALARIÉ

Seule une faute inexcusable du salarié peut exonérer l'employeur de sa responsabilité. Ne peut être considérée comme une faute inexcusable de la victime, qu'une faute volontaire d'une exceptionnelle gravité exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience *[Cour de Cassation civile, 27 janvier 2004]*.



RAPPEL : LES OBLIGATIONS DES SALARIÉS

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail *[art. L.230-3 du Code du travail]*.

Toutefois, ceci n'affecte pas le principe de la responsabilité des employeurs ou chefs d'établissement *[art. L.230-4 du Code du travail]*.

CONSÉQUENCES DE LA FAUTE INEXCUSABLE

Pour la victime

Pour la victime, la reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur lui permet d'obtenir une majoration de sa rente ainsi qu'une indemnisation de ses préjudices subis qui ne sont pas indemnisés par le régime forfaitaire :

- Préjudices liés aux souffrances physiques et morales ;
- Préjudices esthétiques ;
- Préjudices d'agrément : ne plus pouvoir pratiquer une activité de loisir exercée régulièrement avant l'accident ;

- Préjudices liés à la perte/diminution des possibilités professionnelles ;
- Préjudices liés au déficit fonctionnel temporaire, par exemple les frais d'aménagement du domicile.



Pour l'employeur au regard de la responsabilité pénale

L'auteur de la faute inexcusable est responsable sur son patrimoine personnel des conséquences de celle-ci *[art. L.452-4 du code de la Sécurité sociale]*.

La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, la majoration de la rente et l'indemnisation des préjudices ont des conséquences financières qui peuvent être très lourdes pour l'entreprise.

Ces réparations sont versées par la CNAMTS qui en obtiendra le remboursement auprès de l'employeur, directement ou par le biais de cotisations supplémentaires s'il s'agit d'une rente majorée.

Il s'agit là d'un « risque » que l'entreprise peut faire assurer, la garantie de la faute inexcusable étant généralement incluse dans les contrats Responsabilité Civile Exploitation.



Pour l'employeur au regard de la responsabilité civile

Indépendamment des conséquences civiles, l'employeur peut voir sa responsabilité pénale engagée pour « mise en danger d'autrui » ou « atteinte involontaire à l'intégrité physique d'autrui ».



FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR D'UN SALARIÉ INTÉRIMAIRE

En cas d'accident survenu à un salarié temporaire et imputable à la faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice, c'est **l'entreprise de travail temporaire**, employeur de la victime, qui est la seule tenue envers la Caisse primaire d'assurance maladie au remboursement du montant de l'indemnisation complémentaire dont bénéficie la victime ou ses ayants droits.

Toutefois, pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail *[art. L.1251-21 du Code du travail]*.

Jurisprudence.

La responsabilité de l'entreprise utilisatrice n'exclut pas celle de l'entreprise de travail temporaire *[Cour de Cassation civile, 30 novembre 2010, n° 08-70390]*.

Seule tenue, en sa qualité d'employeur de la victime, des obligations prévues aux articles L.4521 à L.4522 du Code de la Sécurité Sociale, l'entreprise de travail temporaire dispose d'un recours contre l'entreprise utilisatrice pour obtenir simultanément, ou successivement, le remboursement des indemnités complémentaires versées à la victime et la répartition de la charge financière de l'accident du travail *[Cour de Cassation civile, 30 juin 2011, n° 10-20246]*.



PARTIE IV : INFORMATION ET FORMATION À LA SÉCURITÉ



■ OBLIGATIONS LÉGALES D'INFORMATION

L'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier ([art. L.4141-1 du Code du travail](#)).

Il informe de manière appropriée tous les travailleurs de l'établissement des risques les concernant dus :

- Aux équipements de travail qui sont situés dans leur environnement immédiat, même s'ils ne les utilisent pas personnellement ;
- Aux modifications affectant ces équipements.

L'information des travailleurs porte également sur :

- Les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques ;
- Les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation des risques ;
- Le rôle du service de santé au travail et, le cas échéant, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels ;
- Les consignes de sécurité incendie et instructions ainsi que l'identité des personnes chargées de leur mise en œuvre ([art. -R.4141-3-1 du Code du travail](#)) ;
- Le cas échéant, les dispositions contenues dans le règlement intérieur.

Le règlement intérieur.

Il est obligatoire d'établir un règlement intérieur dans les établissements de plus de vingt salariés. Ce texte fixe des règles internes de fonctionnement : discipline et mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité.

Il ne peut être contraire aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles ni être moins favorable qu'elles.

L'employeur en prend l'initiative, puis soumet le texte pour avis aux délégués du personnel ou au CHSCT pour les matières qui relèvent de sa compétence, au comité d'entreprise.

S'il se dispense de cette consultation, le texte est frappé de nullité.

Le règlement intérieur doit être envoyé à l'inspecteur du travail et déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes.

ACCUEIL DANS L'ENTREPRISE

Lors de la prise de fonction d'un nouveau salarié, l'employeur doit l'informer sur les mesures de précaution à prendre pour se prémunir des risques présents dans l'entreprise, quel que soit son statut : nouvel embauché, intermittent, intérimaire, apprenti ou d'un salarié mis à disposition. L'information à la sécurité est obligatoire et elle est dispensée aux nouveaux arrivants **dès leur premier jour dans l'entreprise**.

Elle porte sur :

- Les principes de base des risques dans l'entreprise ;
- Les règles de sécurité ;
- Le comportement à avoir ;
- Les consignes de circulation, les priorités ;
- Les consignes en cas d'incendie et les numéros utiles en cas de sinistre ou d'accident ;
- La contribution du salarié à la prévention des risques ;
- Etc.

Ces informations peuvent être compilées dans un livret d'accueil qui est remis à l'issue de cette formation. Le nouvel arrivant ne peut le recevoir sans que vous ayez respecté les conditions suivantes :

- Proposer une sensibilisation aux consignes de sécurité ;
- S'assurer que le nouvel embauché a assimilé les informations par un questionnaire oral ou écrit, à la suite de la présentation ou après quelques jours ;
- Faire signer l'accusé de réception du document à la fois par le nouvel arrivant et le référent.

L'information à la sécurité peut faire l'objet d'une évaluation pour que l'employeur s'assure de la sensibilisation à la sécurité du nouveau salarié.



DIFFUSION ET AFFICHAGE DE L'INFORMATION À LA SÉCURITÉ AU CŒUR DE L'ENTREPRISE



Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur doit obligatoirement afficher, sous peine d'amende, dans les lieux facilement accessibles, des informations obligatoires, dont certaines dépendent du nombre de salariés.

Certaines obligations en matière d'affichage sont remplacées par une obligation d'information par tout moyen, notamment diffusion via le site intranet de l'entreprise par exemple, offrant aux salariés des garanties équivalentes à l'affichage en termes de droit à l'information.

Il s'agit des informations sur le harcèlement moral et le harcèlement sexuel, ainsi que la lutte contre la discrimination à l'embauche (art. L. 1152-4, L. 1153-5 et L. 1142-6 du Code du travail).

Type d'information	Contenu	Cadre légal
Inspection du travail	Adresse, nom et téléphone de l'inspecteur du travail compétent	Art. D.4711-1 du Code du travail
Médecine du travail	Adresse et numéro de téléphone du médecin du travail et des services de secours d'urgence	Art. D.4711-1 du Code du travail
Consignes de sécurité et d'incendie	Consignes incendie selon la norme française NF EN ISO 7010. Noms des responsables du matériel de secours et des personnes chargées d'organiser l'évacuation en cas d'incendie.	Art. R.4227-34 à R.4227-38 du Code du travail
Plan d'évacuation	Zone de rassemblement, pictogrammes, emplacement des extincteurs, etc.	Norme française NF EN ISO 7010
Interdiction de fumer	Interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise	Art. R. 3512-2 du Code de la santé publique
Document unique d'évaluation des risques professionnels	Modalités d'accès et de consultation de l'inventaire des risques, qui contient les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (avec une mise à jour annuelle obligatoire du document unique)	Art. R.4121-1 à R. 4121-4 du Code du travail
Règlement intérieur, à partir de vingt salariés	Règles en matière d'hygiène, de sécurité, de sanctions, etc.	Art. L.1321-1 à L.1321-4 et R1321-1 du Code du travail
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à partir de cinquante salariés	Noms des membres du CHSCT et l'emplacement de leur poste de travail	Art. L.4742-1 et R.4613-8 du Code du travail

Former à la sécurité est une obligation légale de l'employeur, c'est une partie intégrante de la politique de prévention qu'il doit mettre en œuvre. C'est aussi un moyen pour lui de maîtriser l'environnement de travail.

Le plan d'évacuation.

L'évacuation consiste à faire cheminer rapidement et en sécurité l'ensemble des personnes présentes vers l'extérieur des bâtiments jusqu'au point de rassemblement pour recensement.

Par ailleurs, la réglementation prévoit pour les nouveaux bâtiments une évacuation différée via un local dit Espace d'Attente Sécurisé (EAS), pour les personnes en situation de handicap, offrant une protection contre les fumées, les flammes, le rayonnement thermique et la ruine du bâtiment (Décret n° 2011-1461 du 7 novembre 2011 relatif à l'évacuation des personnes handicapées des lieux de travail en cas d'incendie).

Les cheminements d'évacuation doivent être clairement identifiés et balisés à l'aide d'un éclairage de sécurité. Il en est de même pour le cheminement menant aux espaces d'attente sécurisés.

Ces informations sont regroupées dans un plan d'évacuation de la zone considérée, disposé au minimum aux entrées et sorties de ladite zone.

Afin d'assurer l'évacuation sécurisée de l'ensemble des personnes, une organisation est nécessaire.

Elle doit s'adapter aux spécificités de l'établissement.

Cette organisation peut notamment passer par la constitution d'équipes d'évacuation avec trois rôles identifiés :

- le guide-file qui dirige les personnes vers la sortie sécurisée la plus proche ;
- le serre-file qui vérifie que l'ensemble des personnes a bien évacué ou est mis en sécurité ;
- le coordinateur d'évacuation qui centralise les informations issues de l'évacuation, celles-ci devant être fournies aux services de secours.



■ OBLIGATIONS LÉGALES DE FORMATION

La formation à la sécurité a pour objet d'instruire le travailleur des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et celle des autres personnes travaillant dans l'établissement ([art. R.4141-3 du Code du travail](#)).

Elle peut être dispensée lors de l'accueil du salarié dans l'entreprise.

La formation à la sécurité porte sur :

- Les conditions de circulation dans l'entreprise ;
- Les conditions d'exécution du travail ;
- La conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre.

Lors de la formation à la sécurité, l'utilité des mesures de prévention prescrites par l'employeur est expliquée au travailleur, en fonction des risques à prévenir ([art. R.4141-4 du Code du travail](#)).

Les formations se déroulent pendant l'horaire normal de travail et le temps consacré est considéré comme temps de travail ([art. R.4141-5 du Code du travail](#)).

Il appartient à l'employeur ou à son représentant de définir les actions de formation, d'organiser cette formation et de justifier la mise en œuvre effectuée et la réalisation de ces actions au bénéfice :

- Des travailleurs nouvellement embauchés : CDI, CDD, CDDU ;
- De ceux qui changent de poste ou de technique ;
- Des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention ;
- À la demande du médecin du travail, de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'au moins 21 jours.

L'absence de formation pratique et appropriée engage la responsabilité pénale de l'employeur.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, les intermittents et les salariés sous contrat de travail temporaire bénéficient d'une **formation à la sécurité renforcée**.

Le simple fait d'établir un document signé par la personne formée attestant avoir reçu cette formation (registre formation, fiche formation, etc.) ne dégage pas la responsabilité du chef d'entreprise en cas d'accident du travail, mais permet de justifier la réalisation de cette formation.

L'employeur peut mettre en place un dispositif de parrainage et/ou de tutorat pour l'accompagnement et l'intégration des nouveaux embauchés.

ADAPTER LA FORMATION AU SALARIÉ

Le salarié doit pouvoir bénéficier d'une formation pratique et appropriée aux risques auxquels il est exposé tout au long de sa vie professionnelle.

La formation est pratique et appropriée à la sécurité du travail au sein de l'établissement en fonction de sa taille, de la nature de son activité, du caractère des risques qui y sont constatés et du type des emplois occupés par les salariés concernés. Elle doit être répétée périodiquement, à chaque fois qu'il peut s'avérer utile de la refaire, en particulier à la suite d'incident, de dégâts matériels, sans se limiter aux cas ci-dessus.

L'information doit être donnée d'une manière compréhensible pour chacun et doit également tenir compte :

- De la formation du salarié ;
- De l'expérience professionnelle ;
- De la qualification ;
- De la langue parlée ou lue des salariés appelés à en bénéficier

([art. R.4141-5 du Code du travail](#)).

Ainsi que :

- Des risques propres à l'entreprise ou à l'établissement ou au chantier ;
- Des risques auxquels le salarié est exposé ;
- Des tâches qui seront effectivement confiées au salarié ;
- De la nature du contrat de travail (permanent, temporaire, stagiaire).

Jurisprudence.

Cette formation doit être apportée au salarié même si celui-ci dispose déjà de compétences particulières
([Cour de Cassation, 18 Octobre 2005, n°03-30.162](#)).



FORMATION À LA CIRCULATION DANS L'ENTREPRISE

Il s'agit d'enseigner au travailleur, à partir des risques auxquels il est exposé ([art. R.4141-11 du Code du travail](#)) :

- Les règles de circulation des véhicules et engins de toute nature sur les lieux de travail et dans l'établissement ;
- Les chemins d'accès aux lieux dans lesquels il est appelé à travailler ainsi qu'aux locaux sociaux ;
- Les issues et dégagements de secours à utiliser en cas de sinistre ;

- Les consignes d'évacuation, en cas notamment d'explosion, de dégagements accidentels de gaz ou liquides inflammables ou toxiques, si la nature des activités exercées le justifie.

La formation peut préciser les règles de priorité entre les hommes et les engins, les chemins piétons, l'obligation de port de baudrier, les chemins d'accès, les points de rassemblement, de confinement, les significations des sirènes, les guide-fîles et serre-fîles, etc.

En cas de modification des conditions habituelles de circulation sur les lieux de travail ou dans l'établissement ou de modification des conditions d'exploitation présentant notamment des risques d'intoxication, d'incendie ou d'explosion, l'employeur procède, après avoir pris toutes mesures d'aménagement des locaux et de salubrité pour préserver la sécurité et la santé des travailleurs, à l'analyse des nouvelles conditions de circulation et d'exploitation.

Dans ce cas, l'employeur organise, s'il y a lieu, au bénéfice des travailleurs intéressés, une formation à la sécurité sur les risques liés à la circulation dans l'entreprise ([art. R.4141-12 du Code du travail](#)).



FORMATION À L'EXÉCUTION DU TRAVAIL

Toute personne qui intervient sur un équipement de travail ou l'utilise doit recevoir une formation spécifique et adaptée, pour connaître les risques liés à l'utilisation de ces équipements.

La formation porte non seulement sur l'utilisation des équipements, mais aussi sur les conditions d'exécution des travaux et elle enseigne au salarié, à partir des risques auxquels il est exposé [\(art. R.4141-13 du Code du travail\)](#) :

- Les comportements et les gestes les plus sûrs en ayant recours, si possible, à des démonstrations ;
- Les modes opératoires retenus s'ils ont une incidence sur sa sécurité ou sur celle des autres salariés ;
- Le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et les motifs de leur emploi.

Cette formation s'intègre dans la formation ou les instructions professionnelles que reçoit le salarié. Elle est dispensée sur les lieux de travail [\(art. R.4141-14 du Code du travail\)](#).

En cas de création ou de modification d'un poste de travail ou de technique, le travailleur exposé à des risques nouveaux et affecté à l'une des tâches ci-dessous bénéficie, s'il y a lieu, après analyse par l'employeur des nouvelles conditions de travail, d'une formation à la sécurité sur **les conditions d'exécution du travail** [\(art. R.4141-15 du Code du travail\)](#) :

- Utilisation de machines, portatives ou non ;
- Manipulation ou utilisation de produits chimiques ;
- Opérations de manutention ;
- Travaux d'entretien des matériels et installations de l'établissement ;
- Conduite de véhicules, d'appareils de levage ou d'engins de toute nature ;
- Opérations portant sur le montage, le démontage ou la transformation des échafaudages ;
- Utilisation des techniques d'accès et de positionnement au moyen de cordes.



Lors d'un changement de poste de travail ou de technique, le travailleur exposé à des risques nouveaux ou affecté à l'une des tâches ci-dessus bénéficie de la formation à la sécurité sur **les conditions d'exécution du travail** [\(art. R.4141-16 du Code du travail\)](#).

Cette formation est complétée, s'il y a modification du lieu de travail, par une formation relative aux conditions de circulation des personnes [\(art. R.4141-16 du Code du travail\)](#).

FORMATION À LA CONDUITE À TENIR EN CAS D'ACCIDENT OU DE SINISTRE

La formation a pour but de préparer le travailleur à la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident [\(art. R.4141-17 du Code du travail\)](#). **Elle est dispensée dans le mois qui suit l'affectation du travailleur à son emploi** [\(art. R.4141-20 du Code du travail\)](#).

Le travailleur affecté à l'une des tâches suivantes [\(art. R.4141-18 et 4141-15 du Code du travail\)](#) bénéficie d'une formation à la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre :

- Utilisation de machines, portatives ou non ;
- Manipulation ou utilisation de produits chimiques ;
- Opérations de manutention ;
- Travaux d'entretien des matériels et installations de l'établissement ;
- Conduite de véhicules, d'appareils de levage ou d'engins de toute nature ;
- Opérations portant sur le montage, le démontage ou la transformation des échafaudages ;
- Utilisation des techniques d'accès et de positionnement au moyen de cordes.

Lors d'un changement de poste de travail ou de technique, le travailleur exposé à des risques nouveaux ou affecté à l'une des tâches ci-contre bénéficie de la formation à la sécurité sur la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre [\(art. R.4141-19 du Code du travail\)](#).

À la suite d'accident du travail grave ou de maladie professionnelle, l'employeur procède, après avoir pris toutes mesures d'aménagement des locaux et de salubrité pour préserver la sécurité et la santé des travailleurs, à l'analyse des nouvelles conditions de circulation ou de travail [\(art. R.4141-8 du Code du travail\)](#).

La formation peut prévoir une revue des numéros d'urgence, une présentation des sauveteurs secouristes du travail (SST), des équipiers de première intervention, une formation au maniement des extincteurs, etc.



■ CONSÉQUENCES DE L'ABSENCE DE FORMATION À LA SÉCURITÉ

En cas d'infraction à l'obligation de formation à la sécurité, l'employeur ou son représentant peut être puni d'une amende de 3750 €. Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction [\(art. L.4741-1 du Code du travail\)](#).

Si, à la suite d'un accident du travail, il est reconnu que l'absence de formation à la sécurité a été l'une des causes de l'accident, le chef d'entreprise peut être condamné au titre de l'infraction d'homicide involontaire.



■ FORMATION À LA SÉCURITÉ RENFORCÉE POUR LES POSTES À RISQUES

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, CDD et CDDU, et les salariés sous contrat de travail temporaire sont souvent les plus exposés au risque d'accident du travail. C'est pourquoi le législateur a adopté des dispositions particulières de prévention.

Ainsi, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés à l'entreprise dans laquelle ils sont employés.

La loi du 12 mai 2009 a étendu aux stagiaires le bénéfice des dispositions relatives à la formation à la sécurité. Ainsi, les stagiaires en entreprise, affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés [\(art. L.4154-2 du Code du travail\)](#).

Cette formation renforcée à la sécurité doit s'entendre :

- D'une part comme la nécessité absolue d'une réelle formation dont le programme et les modalités, notamment la durée, sont soumis pour avis au médecin du travail et au DP ou au CHSCT s'il en existe ;
- D'autre part, comme contenant des informations complètes sur les risques du poste de travail mais aussi éventuellement de l'environnement de travail pour la santé et la sécurité du travailleur [\(circulaire DRT n° 18/90 du 30 octobre 1990\)](#).

Il est **important** que cette formation comprenne des informations sur les **risques liés à la circulation** dans les zones où le salarié est appelé à circuler, zones dangereuses, circulation d'engin, ainsi que sur les risques à long terme des produits utilisés.

Il importe de veiller tout particulièrement à ce que l'encadrement pour ces salariés soit suffisant au regard des risques liés aux tâches qui leur sont confiées.

Il est recommandé d'évaluer les compétences par des tests ou des mises en situations [\[Guide d'accueil du travailleur intérimaire de la CNAMTS\]](#).

CAS PARTICULIER DU PERSONNEL INTÉrimAIRE

Si vous embauchez du personnel intérimaire auprès d'une entreprise de travail temporaire, votre entreprise est considérée comme entreprise utilisatrice.

Pendant la durée de la mission de l'intérimaire, l'entreprise utilisatrice est responsable :

- Des conditions d'exécution de son travail ;
- De sa santé ;
- De sa sécurité au travail.

L'employeur est présumé auteur d'une faute inexcusable, quand il n'a pas fait bénéficier de formation à la sécurité renforcée, prévue par l'article L 2313-1 du Code du travail, les salariés sous contrat à durée déterminée, et ceux mis à la disposition d'une société utilisatrice par une entreprise de travail temporaire.

L'entreprise de travail temporaire se doit d'apporter les précisions, dans le contrat de travail, sur le poste de travail, les risques qu'il comporte, s'il porte ou non sur des travaux dangereux [\(art. L.1251-43 du Code du travail\)](#). Lorsqu'une entreprise de travail temporaire met un salarié à la disposition d'une entreprise utilisatrice, elle en reste juridiquement l'employeur.

Le financement des actions de formation est à la charge de l'entreprise utilisatrice. Si un salarié, titulaire d'un contrat de travail temporaire, affecté à un poste à risques est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il n'a pas bénéficié d'une formation renforcée à la sécurité, la faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice est présumée établie.



LISTE DES POSTES À RISQUES



Si aucun des postes de travail de l'établissement ne présente de risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés sous contrat à durée déterminée ou des intérimaires compte tenu des spécificités de leur contrat de travail, ces derniers bénéficient de la formation délivrée à tous les salariés.

Dans le cas contraire, vous devez dresser la liste de ces postes de travail et la soumettre pour avis au médecin du travail et aux DP ou au CHSCT. Elle peut également être établie après analyse du rapport annuel dressant le bilan de la situation générale de l'établissement en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ([art. L.236-4 du Code du travail](#)).

Il n'existe pas de liste « type » des postes à risques.

Des familles de postes sont proposées par la circulaire 18/90 du 30 octobre 1990 (*cf. tableau ci-après*).

Familles de postes	Exemples et précisions sur les postes à risques
<p>Les postes qui nécessitent une habilitation ou une autorisation de travail de la part de l'employeur</p>	<p>Opérations utilisant des installations électriques ou des travaux hors tension ou sous-tension, ou au voisinage d'installations électriques ; Conduites d'engins mobiles automoteurs ou de levage ; Tir de feux d'artifices ; Montage et démontage d'échafaudage ; Utilisation de laser.</p>
<p>Les travaux exposant à certains risques ou nuisances qui sont soumis à une Surveillance Médicale Renforcée (SMR)</p>	<p>Exposition au bruit, avec un niveau sonore supérieur à 85 dB (A) en moyenne quotidienne ou niveau de crête supérieur à 135 dB ; Exposition aux vibrations ; Travail de nuit ; Exposition aux températures extrêmes ; Exposition aux risques chimiques : amiante, plomb, agents chimiques aux effets cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.</p>
<p>Les postes occupés par des personnes qui sont suivies dans le cadre d'une Surveillance Médicale Renforcée</p>	<p>Les femmes enceintes Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans Les travailleurs handicapés</p>
<p>Les postes de travail ayant été à l'origine d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, ou d'incidents répétés sont également concernées.</p>	<p>Le repérage de ces postes peut être facilité par l'examen des comptes rendus du CHSCT, l'examen des déclarations d'accident du travail, le suivi des interventions de dépannage.</p>
<p>Les travaux sur machines dangereuses, c'est-à-dire une machine dont la protection des utilisateurs est obtenue en partie par le mode opératoire.</p>	<p>Conduites d'engins mobiles automoteurs ou de levage.</p>

Les travaux et postes du tableau ci-dessus doivent normalement figurer sur la liste des travaux à risques de l'entreprise dans la mesure où les risques qu'ils induisent augmentent sensiblement avec la précarité des contrats de travail, la nouveauté du poste de travail, le changement fréquent de poste de travail et/ou d'entreprise, qui sont autant de handicaps à une appréhension par le salarié des contraintes de santé et de sécurité de son poste de travail.

La liste des postes à risques est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail. ([art. L.4154-2 du Code du travail](#)).

Jurisprudence.

Il est indifférent que la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitué résultant d'un manquement à son obligation d'assurer une telle formation renforcée ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié, mais [...] il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage (*Cour de Cassation, 4 février 2010, n° 08-10.520*).



■ FORMATIONS SPÉCIFIQUES

Certaines formations techniques spécifiques aux situations de travail sont obligatoires. Elles découlent de la mise en application de la réglementation issue du Code du travail ou de règles prises en application du Code de la sécurité sociale.

CONDUITE DES ÉQUIPEMENTS DE LEVAGE

La conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage est réservée aux travailleurs qui ont reçu une formation adéquate. Cette formation est complétée et réactualisée chaque fois que nécessaire ([art. R.4323-55 du Code du travail](#)).

En outre, la conduite de certains équipements présentant des risques particuliers, en raison de leurs caractéristiques ou de leur objet, est subordonnée à l'obtention d'une **autorisation de conduite** délivrée par l'employeur ([art. R.4323-56 du Code du travail](#)).

Elle est remise au conducteur après la prise en compte des trois éléments suivants :

- Après un examen médical d'aptitude à la conduite ;
- L'obtention de l'examen qui valide les connaissances et le savoir-faire de l'opérateur pour la conduite en sécurité ;
- Le contrôle des connaissances des lieux et des instructions à respecter ([art. 3 de l'arrêté du 2 décembre 1998](#)).

Pour ces six familles d'engins : les chariots automoteurs de manutention à conducteur porté, les plates-formes élévatrices mobiles de personnes (PEMP), les engins de chantier télécommandés ou à conducteur porté, les grues à tour, les grues mobiles et les grues auxiliaires de chargement de véhicules, la CNAMTS a instauré un dispositif de formation, le **Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité, le CACES®**. Elle a établi des **recommandations** qui définissent les conditions d'obtention du CACES®.

L'évaluation des salariés souhaitant obtenir le CACES® **est réalisée par des testeurs**, personnes physiques dont la compétence est vérifiée périodiquement, qui exercent exclusivement au sein ou pour le compte d'organismes testeurs certifiés.

Ces organismes testeurs sont eux-mêmes titulaires d'une qualification délivrée par un organisme certificateur de qualification. Ces derniers sont accrédités par le Comité français d'accréditation (COFRAC) et conventionnés par la CNAMTS.

L'application de ces recommandations constitue un bon moyen pour le chef d'établissement de se conformer aux obligations en matière de contrôle des connaissances et du savoir-faire de l'opérateur pour la conduite, en sécurité, de l'équipement de travail ([Circulaire DRT 99/7 du 15 juin 1999](#)).

L'autorisation de conduite n'est valable qu'au sein d'une même entreprise ou d'un même établissement.

Elle doit être renouvelée en cas de changement d'employeur et/ou de site.



Engins	Recommandation de la CNAMTS	Validité
Engins de chantier	R372 m	10 ans
Grues mobiles	R383 m	5 ans
Plates-formes élévatrices mobiles de personnes : PEMP ou nacelle	R386	5 ans
Chariots élévateurs à conducteur porté	R389	5 ans

L'autorisation de conduite est **tenue à la disposition** de l'inspection du travail et des agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale ([art. R.4323-56 du Code du travail](#)). Le conducteur doit pouvoir présenter ce document à tout moment lorsqu'il utilise son engin.



CONDUITE DES MOTEURS ET PONTS

Le levage de structures, moteurs et ponts, la machinerie contrebalancée, la machinerie motorisée et informatisée sont des appareils de levage qui présentent des risques. Ils font l'objet de la même réglementation et leur conduite est soumise à la délivrance d'une autorisation de conduite de l'employeur, à la suite d'une formation.



FORMATIONS À LA SÉCURITÉ DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL, MACHINES, OUTILS, ENGIN, APPAREILS, MATÉRIELS.

Les travailleurs chargés de l'utilisation ou de la maintenance des équipements de travail bénéficient d'une formation à la sécurité, renouvelée et complétée aussi souvent que nécessaire pour prendre en compte les évolutions de ces équipements.

(art. R.4323-3 du Code du travail)

L'employeur tient à la disposition des délégués du personnel ou des membres du CHSCT une documentation sur la réglementation applicable aux équipements de travail utilisés.



Le registre des contrôles techniques

L'employeur doit s'assurer que les installations, les équipements, les matériels de travail et les équipements de protection mis à disposition des salariés sont entretenus et maintenus de manière à préserver leur santé et leur sécurité.

Ce sont les Vérifications Générales Périodiques (VGP). Les dispositions relatives à ces contrôles et vérifications, attestations, consignes, résultats et rapports de vérifications et contrôles doivent être consignés dans un registre. Ce dernier peut être demandé par l'inspection du travail lors d'un contrôle.

Ces vérifications ont pour objet d'apprécier l'état des équipements, des installations et des dispositifs de sécurité dont la détérioration pourrait entraîner un danger. Elles sont sous la responsabilité de l'employeur qui doit respecter un échéancier. Il est **déconseillé** de confier la vérification à l'utilisateur habituel qui peut s'habituer à un fonctionnement dégradé. Ces vérifications dépendent des types d'équipements ou matériels, ainsi que des phases de mise en service, d'utilisation, de période d'arrêt, de remise en service. Les vérifications périodiques ne se substituent pas à l'obligation d'effectuer les opérations de maintenance définies par le fabricant de la machine.

Il est d'ailleurs fortement recommandé d'enregistrer les opérations de maintenance des machines dans un carnet de maintenance. Pour les appareils de levage, la vérification périodique est complétée par une vérification de mise ou remise en service.

Cette vérification permet de s'assurer que les appareils sont installés conformément aux spécifications prévues par la notice d'instructions du fabricant et qu'ils peuvent être utilisés en sécurité. Le carnet de maintenance est obligatoire pour ce type d'appareils (Arrêté du 2 mars 2004).

CONDUITE DES POIDS LOURDS

Le chef d'entreprise qui confie un véhicule à moteur à un salarié doit s'assurer qu'il est titulaire d'un permis de conduire valide et en rapport avec la catégorie du véhicule.

Tous les conducteurs de véhicule de transport de marchandises dont le Poids Total Autorisé en Charge (PTAC) est supérieur à 3,5 tonnes sont tenus de suivre une **Formation Initiale Minimale Obligatoire (FIMO)** d'au moins 140 heures minimum sur quatre semaines qui porte sur :

- Les règles de sécurité routière et de sécurité à l'arrêt ;
- Les réglementations relatives à la durée du temps de travail et aux temps de conduite et de repos ;
- Le perfectionnement à la conduite axée sur les règles de sécurité.

Elle traite notamment les points suivants :

- La prévention des accidents du travail en circulation comme à l'arrêt ;
- L'application de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation et du travail ;
- Le respect des règles de chargement et d'arrimage du matériel.

Par la suite, ces conducteurs doivent suivre un stage de **Formation Continue Obligatoire de Sécurité (FCOS)** tous les cinq ans. La formation est axée sur la sécurité et la réglementation, elle est dispensée pendant le temps de travail et dure cinq jours. Le premier stage de FCOS doit avoir lieu 5 ans après l'obtention de la qualification initiale.

Elle comporte les points suivants :

- Le bilan des connaissances, réglementation et sécurité routière, technique et comportement en conduite ;
- Le perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile ;
- L'actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation et du travail dans les transports, de la connaissance et de l'utilisation des dispositifs de contrôle ;
- La sensibilisation à la sécurité routière et au respect des autres usagers de la route.



FORMATIONS À LA SÉCURITÉ INCENDIE

Le Code du travail précise d'une part que « l'employeur **organise une formation** pratique et appropriée **à la sécurité** » (art. L.4141-2 du Code du travail) et d'autre part que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour que **tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu** dans l'intérêt du sauvetage des travailleurs » (art. L.4227-28 du Code du travail).

De plus, pour les établissements dans lesquels peuvent se trouver occupées ou réunies habituellement plus de **cinquante personnes**, ainsi que ceux, quelle que soit leur importance, où sont manipulées et mises en œuvre des matières inflammables, il y a obligation d'établir une **consigne de sécurité incendie** (art. R.4227-37 du Code du travail).

Cette consigne stipule que toute personne apercevant un début d'incendie a le **devoir** de donner l'alarme et de **mettre en œuvre les moyens de premier secours**, sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés (art. R.4227-38 du Code du travail).

Il est donc obligatoire de former l'ensemble du personnel à la manipulation des extincteurs et des robinets d'incendie armés (RIA) lorsqu'ils sont présents. La formation en sécurité incendie peut être exigée par les assureurs.

La consigne de sécurité incendie prévoit des essais et visites périodiques du matériel et des exercices au cours desquels les travailleurs apprennent à reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, à se servir des moyens de premier secours et à exécuter les diverses manœuvres nécessaires.

Ces exercices et essais périodiques ont lieu au moins tous les six mois. Il est recommandé d'organiser ces essais et exercices dans tous les établissements, y compris ceux qui ne sont pas soumis à l'obligation d'établir une consigne incendie.

Les équipiers de première intervention sont des membres du personnel spécifiquement formés afin de pouvoir, de manière coordonnée, venir en renfort sur un début d'incendie. Ils sont susceptibles de guider les secours extérieurs et de faire un rapport de la situation.

La consigne de sécurité incendie.

Les établissements dans lesquels peuvent se trouver occupées ou réunies habituellement plus de cinquante personnes, ainsi que ceux, quelle que soit leur importance, où sont manipulées et mises en œuvre des matières inflammables sont équipés d'un système d'alarme sonore.

(art. R.4227-34 du Code du travail).

Dans ces établissements, la consigne de sécurité incendie est établie et affichée de manière très apparente :

- Dans chaque local pour les locaux dont l'effectif est supérieur à cinq personnes et pour les locaux où sont entreposées ou manipulées des substances susceptibles de prendre feu instantanément au contact d'une flamme ou d'une étincelle ;
- Dans chaque local ou dans chaque dégagement desservant un groupe de locaux dans les autres cas.

La consigne de sécurité incendie prévoit des essais et visites périodiques du matériel, ainsi que des exercices au cours desquels les salariés apprennent à :

- Reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale ;
- Donner l'alerte ;
- Se servir des moyens de premier secours ;
- À exécuter les manœuvres nécessaires.

Ces exercices et essais périodiques ont lieu au moins tous les six mois (art. R.4227-39 du Code du travail).

Les dates et les observations suite à ces essais et visites sont consignées sur un registre tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Dans les autres établissements que ceux mentionnés précédemment, la consigne de sécurité incendie est fortement recommandée.

Des instructions sont établies, permettant d'assurer l'évacuation rapide des personnes ou leur évacuation différée, lorsque celle-ci est rendue nécessaire, dans les conditions de sécurité maximale (art. R.4227-37 du Code du travail).

La consigne de sécurité incendie est communiquée à l'inspection du travail (art. R.4227-40 du Code du travail).

La consigne de sécurité incendie indique :

- Le matériel d'extinction et de secours qui se trouve dans le local ou à ses abords ;
- Les personnes chargées de mettre ce matériel en action ;
- Pour chaque local, les personnes chargées de diriger l'évacuation des salariés et éventuellement du public ;
- Les mesures spécifiques liées à la présence de personnes handicapées, et notamment le nombre et la localisation des espaces d'attente sécurisés ;
- Les moyens d'alerte ;
- Les points dangereux ;
- Les installations fournissant l'énergie ;
- Les zones de stockage de produits combustibles ou de matières dangereuses ;
- Les personnes chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie ;
- L'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service de secours de premier appel, en caractères apparents ;
- Le ou les points de rassemblement ;
- Le devoir, pour toute personne apercevant un début d'incendie, de donner l'alarme et de mettre en œuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des salariés spécialement désignés. (art. R.4227-38 du Code du travail).



FORMATIONS DE SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL (SST)

La formation de sauveteur secouriste du travail (SST) est une des formations de santé et sécurité au travail.

Elle est ouverte à tous les salariés.

Elle permet de porter les premiers secours à toute victime d'un accident du travail ou d'un malaise.

La formation enseigne également comment repérer les situations dangereuses et comment participer à la mise en œuvre d'actions de prévention et de protection.

Le premier Maintien-Actualisation des Compétences (MAC) SST doit avoir lieu dans les 24 mois qui suivent la formation initiale. Il est renouvelé tous les deux ans, de date à date.

Il est ainsi recommandé d'avoir un ou plusieurs salariés SST, selon l'organisation de l'entreprise et compte-tenu des tâches techniques qui peuvent être considérées comme dangereuses, y compris sur les chantiers, notamment pendant les phases de montage et démontage, au-delà des obligations légales.

En effet, dans chaque atelier où sont accomplis des travaux dangereux ou sur chaque chantier employant vingt travailleurs au moins pendant plus de quinze jours où sont réalisés des travaux dangereux, la loi exige qu'un membre du personnel reçoive la formation de secouriste nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence [\[art. R.4224-15 du Code du travail\]](#).

Le site de l'INRS recense [les organismes habilités à dispenser la formation SST](#).

Le matériel de premier secours, adapté à la nature des risques existants dans l'entreprise, doit être facilement accessible et signalé par des panneaux [\[art. R.4224-23 du Code du travail\]](#).

Attention, il ne faut pas confondre référent Santé et Sécurité au Travail (S&ST) et formation Sauveteur Secouriste du Travail (SST).



FORMATIONS À LA PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX ACTIVITÉS PHYSIQUES

L'employeur fait bénéficier les travailleurs dont l'activité comporte des manutentions manuelles [\[art. R.4541-8 du Code du travail\]](#) :

- D'une information sur les risques qu'ils encourent lorsque les activités ne sont pas exécutées d'une manière techniquement correcte, en tenant compte de l'évaluation des risques qui a été faite préalablement, en particulier des caractéristiques de la charge, de l'effort nécessaire à la manutention, des particularités du milieu de travail et des facteurs de risque propres à chaque salarié ;
- D'une formation adéquate à la sécurité relative à l'exécution de ces opérations. Au cours de cette formation, essentiellement à caractère pratique, les travailleurs sont informés sur les gestes et postures à adopter pour accomplir en sécurité les manutentions manuelles.

La formation PRAP (Prévention des Risques liés aux Activités Physiques) vise, par le biais de la prévention, la prise de conscience des personnels de l'entreprise de l'importance des conséquences et des impacts sur la santé des risques au travail.



FORMATIONS À LA PRÉVENTION DES RISQUES D'EXPOSITION À DES NIVEAUX SONORE ÉLEVÉS



L'employeur dont le personnel est exposé à un niveau d'exposition quotidien au bruit supérieur à 80 dB(A) a l'obligation d'informer et de former ses salariés. Le [Certificat de Compétences Professionnelles à la gestion sonore](#) a été créé par la CPNEF-SV pour permettre aux salariés de prévenir et limiter les risques auditifs auxquels ils sont exposés.

[AGI-SON](#), association née de la volonté des professionnels de défendre l'écoute et la pratique de la musique dans le respect des réglementations en vigueur, s'engage auprès des artistes et des professionnels afin d'informer et de responsabiliser un maximum d'acteurs à une bonne gestion sonore, et par ce biais-là, œuvrer à la promotion artistique dans le respect de l'environnement et de la préservation de la santé publique.



FORMATIONS AUX ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

À la suite de l'évaluation préalable des risques, l'employeur détermine, après consultation des DP ou du CHSCT, les conditions de mise à disposition et d'utilisation des EPI par les salariés : chaussures de sécurité, bouchons d'oreilles, gants, harnais de sécurité, lunettes de protection, etc.

L'employeur **informe** les travailleurs des conditions d'utilisation, des usages, des instructions ou consignes, des conditions de mise à disposition et risques contre lesquels l'équipement de protection individuelle les protège.

Il fait bénéficier les travailleurs d'une **formation** adéquate comportant un entraînement au port de l'EPI.

Cette formation est **renouvelée** aussi souvent que nécessaire pour que l'équipement soit utilisé conformément à la consigne d'utilisation ([art. R.4323-106 du Code du travail](#)).

Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle : les EPI sont fournis par l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par convention ou accord collectif de travail, peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire ([art. L.1251-21 à 23 du Code du travail](#)). Dans le cadre de la Commission Mixte Paritaire (CMP) de la branche des prestataires techniques, l'IDCC 2717, une étude d'indemnisation forfaitaire pour les CDDU est en cours.

L'employeur élabore une consigne d'utilisation qui reprend ces informations ([art. R.4323-104 à R.4323-105 du Code du travail](#)).

La consigne d'utilisation des EPI

L'employeur élabore une consigne d'utilisation reprenant de manière compréhensible les risques contre lesquels l'équipement de protection individuelle les protège et les conditions d'utilisation de cet équipement, notamment les usages auxquels il est réservé.

Il tient cette consigne à la disposition du personnel, des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi qu'une documentation relative à la réglementation applicable à la mise à disposition et à l'utilisation des équipements de protection individuelle concernant les salariés de l'établissement.

Nota Bene : l'employeur doit donner la priorité à l'utilisation des équipements de protection collective sur les équipements de protection individuelle.

Le [Règlement \(UE\) 2016/425](#) du Parlement européen précise que le marquage CE est apposé de manière visible, lisible et indélébile sur l'EPI, ou sur son emballage ou sur les documents accompagnant l'EPI si cela est impossible ou injustifié. La déclaration UE de conformité atteste que le respect des exigences essentielles de santé et de sécurité applicables a été démontré.

FORMATIONS DE VÉRIFICATION PÉRIODIQUE DES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Ces personnes sont compétentes dans le domaine de la prévention des risques que présentent les équipements de travail qui sont soumis à vérification. Elles connaissent les dispositions réglementaires afférentes. ([art. R.4323-24 du Code du travail](#)).

La liste des personnes qualifiées est tenue à la disposition de l'inspection du travail.

Par exemple, des organismes de contrôle agréés et des fabricants proposent des formations « vérification périodique des EPI contre les chutes de hauteur ».

Le résultat des vérifications périodiques est consigné sur le ou les registres de sécurité ([art. R.4323-100 du Code du travail](#)).



FORMATIONS AU TRAVAIL EN HAUTEUR

La réglementation ne donne pas de définition du travail en hauteur : la valeur initialement fixée à 3 mètres n'existe plus. C'est à l'employeur de rechercher l'existence d'un risque de chute de hauteur lors de l'évaluation des risques, comme tout autre risque auquel un travailleur peut-être exposé. Il a l'obligation d'informer et de former le salarié pour l'usage de certains équipements de travail comme les échafaudages et les équipements motorisés pour le travail en hauteur.

Il n'existe pas de certificat d'aptitude au travail en hauteur reconnu et obligatoire. Toutefois, les **interventions en hauteur** doivent être effectuées par des personnes **aptés** médicalement et ayant reçu une **formation**.

Le salarié doit suivre une **formation** adéquate et spécifique à l'utilisation des **Équipements de Protection Individuelle (EPI) contre les chutes de hauteur**, comprenant un entraînement au port de l'équipement et éventuellement une formation aux interventions de secours et de mise en sécurité.

Ces formations doivent être renouvelées aussi souvent que nécessaire.

Le salarié doit être à même de contrôler avant chaque intervention que les équipements sont en bon état et de s'assurer que les vérifications périodiques annuelles ont été effectuées. Le salarié titulaire du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) «accrocheur rigger» est dispensé de la formation au travail en hauteur.

Il est interdit d'utiliser les échelles, escabeaux et marchepieds comme poste de travail.

Toutefois, ces équipements peuvent être utilisés en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs ou lorsque l'évaluation du risque a établi que ce risque est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif ([art. R.4323-63 du Code du travail](#)).



FORMATIONS AU MONTAGE ET DÉMONTAGE D'ÉCHAFAUDAGES

Les échafaudages ne peuvent être montés, démontés ou sensiblement modifiés que sous la **direction** d'une **personne compétente** et par **des salariés** qui ont reçu une **formation adéquate et spécifique** aux opérations envisagées *[art. R.4323-69 du Code du travail]*.

L'employeur doit délivrer une attestation de compétences basée sur les référentiels des recommandations de la CNAMTS :

R408 pour les échafaudages roulants et R457 pour les échafaudages de pied.



FORMATIONS DE TRAVAIL SUR CORDES

Le travail sur cordes fait l'objet d'une interdiction de principe et la dérogation à cette interdiction est conditionnée au respect des conditions de sécurité pour l'équipement, la mise en œuvre, la supervision et la formation.

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant a créé le CQP « **agent technique cordiste** ».

FORMATIONS AU RISQUE ÉLECTRIQUE

Depuis le 1^{er} juillet 2015, les habilitations électriques obtenues selon l'ancien référentiel doivent avoir été renouvelées selon la nouvelle norme NF-C 18 510.

La même loi impose une obligation d'habilitation pour tous les travailleurs qui procèdent à des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage *[art. R.4544-9 du Code du travail]*, ainsi qu'au voisinage des pièces nues sous tension, sur une installation permanente ou temporaire ou encore sur une distribution électrique.

La démarche d'habilitation tient compte de l'analyse de l'activité, des compétences et aptitudes du salarié afin de déterminer la formation qui prépare à l'habilitation.

La formation, théorique et pratique est évaluée puis l'avis après formation est remis à l'employeur qui prend en compte cet avis avant d'habiliter son travailleur.

L'employeur reconnaît ainsi la capacité du salarié à accomplir les tâches confiées en sécurité vis-à-vis du risque électrique.

Le recyclage des connaissances est recommandé tous les trois ans.

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant a créé un CQP « **Électricien du spectacle** ».

Le tableau ci-après présente les habilitations principales :



Habilitation	Activités
B0	Aucune intervention d'ordre électrique mais accès à des zones à risque électrique
BS	Intervention élémentaire sur des circuits terminaux, raccordement sur borniers en attente, réarmement de protection, remplacement à l'identique d'un socle de prise de courant, d'un interrupteur.
BE Manœuvre	Mise hors ou sous tension du matériel, de l'installation, réarmement d'un disjoncteur
BR – Basse Tension, intervention générale.	Intervention générale d'entretien et de dépannage sur des circuits, distribution d'énergie sur les événements, recherche de panne, réalisation de mesures, d'essais.
B2V	Création, modification des installations, remplacement d'un coffret, d'une armoire



■ FINANCEMENT DES FORMATIONS À LA SÉCURITÉ

La formation et l'information à la sécurité sont à la charge de l'employeur.

PLAN DE FORMATION DE BRANCHE

Certaines formations spécifiques sont susceptibles d'être prises en charge dans le cadre de la formation professionnelle continue qui s'appuie sur le plan de formation de la branche. Vous pouvez consulter l'[AFDAS](#) pour connaître les formations qui sont conventionnées.

Le tableau des formations obligatoires et recommandées pour la branche des prestataires techniques du spectacle est disponible sur le site du [SYNPASE](#).



AIDES SPÉCIFIQUES À LA PRÉVENTION DES RISQUES POUR LES TPE ET PME : AIDES FINANCIÈRES SIMPLIFIÉES OU AFS

L'Aide Financière Simplifiée (AFS) est un dispositif d'aide au développement de la **prévention des risques professionnels** dans les petites entreprises.

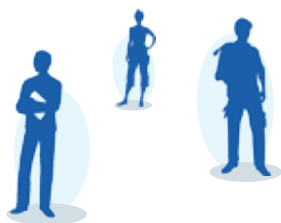
Elle est octroyée dans le cadre de programmes de prévention nationaux et régionaux définis par l'Assurance maladie-Risques professionnels et approuvés par les partenaires sociaux.

Elle est attribuée par la CRAMIF et les CARSAT. Elle vise certaines mesures de prévention sélectionnées, particulièrement importantes pour la maîtrise de risques spécifiques.

L'AFS **est une subvention** dans le cadre de l'[article L.422-5 du code de la Sécurité sociale](#), c'est-à-dire qu'elle ne peut être accordée que si les DP ou le CHSCT ont été informés des mesures de prévention préalablement à leur mise en œuvre.

Le site www.les-aides.fr des Chambres de Commerce et d'Industrie de France recense les aides pour la prévention des risques professionnels en entreprise, notamment l'ensemble des AFS mises en place, selon les risques professionnels, les secteurs d'activités et les régions concernées.

Les conditions d'éligibilité d'une entreprise sont les suivantes pour **tout type d'AFS** et certaines conditions particulières s'appliquent selon les activités :



- Avoir de 1 à 49 salariés (effectif de l'entreprise – SIREN) ;
- L'entreprise doit être inscrite au régime général de la Sécurité sociale ;
- Être à jour de ses cotisations « accidents du travail et maladies professionnelles » ;
- Être adhérent à un Service de Santé au Travail ;
- Avoir réalisé et mis à jour son document unique d'évaluation des risques (condition de paiement) ;
- Ne pas avoir bénéficié de deux AFS sur la période 2014-2017 ;
- Avoir informé ses représentants du personnel de la demande d'aide financière ;
- Respecter la procédure générale à toutes les AFS.

FONDS D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'ANACT

Les entreprises de moins de 250 salariés peuvent accéder au [Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail](#) (FACT) géré par l'ANACT.

Cette aide publique finance des actions d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels au-delà des obligations réglementaires, en particulier ceux liés aux TMS, aux risques psychosociaux, aux questions de maintien dans l'emploi de travailleurs vieillissants, à la pénibilité.

Les entreprises qui déposent un dossier de FACT peuvent être accompagnées localement par les ARACT.





PARTIE V : COMMENT S'ORGANISE LA PRÉVENTION DES RISQUES SUR UN CHANTIER ?



■ CADRE RÉGLEMENTAIRE

ENTREPRISE EXTÉRIEURE ET ENTREPRISE UTILISATRICE

Une **entreprise extérieure** (EE) est celle qui effectue des prestations de services ou travaux dans l'enceinte d'une entreprise utilisatrice.

L'**entreprise utilisatrice** (EU) est celle qui utilise les services d'entreprises extérieures.

Entre un prestataire technique et son client, le client est une entreprise utilisatrice du prestataire technique qui est, de fait, une entreprise extérieure.



OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

Le Code du travail organise les modalités des interventions d'une ou plusieurs entreprises extérieures dans les locaux d'une entreprise utilisatrice ([art. R.4511-1 à R4514-10 et R4515-1 à R4515-11 du Code du travail](#)).

Ces textes concernent l'exécution d'une opération, quelle que soit sa nature, prestations de services ou travaux : installation de matériels ou machines, circulation des véhicules, chargement et déchargement, entretien, nettoyage, etc.



Chacun des chefs d'entreprise est tenu à des obligations spécifiques liées à cette intervention, pour prévenir les risques liés à la coactivité :

- **Le chef de l'entreprise utilisatrice a une obligation générale de coordination et de surveillance du chantier** ; il doit alerter le chef de l'entreprise extérieure s'il constate un risque ou un manquement aux obligations de sécurité même si ce risque n'est pas lié à l'interférence entre plusieurs activités.
- Chaque chef d'entreprise demeure responsable de l'application des mesures de prévention qui protègent son propre personnel.

La loi définit les procédures à suivre avant le commencement, puis pendant les prestations qui concourent à un même objectif ([art. R.4512-1 à R4512-16 et R4513-1 à R4513-13 du Code du travail](#)).

INSPECTION PRÉALABLE COMMUNE DES LIEUX DE TRAVAIL

Avant l'exécution de l'opération, les chefs d'entreprises procèdent à une **inspection commune** des lieux de travail ([art. R.4512-2 du Code du travail](#)).

Au cours de cette inspection préalable, le chef de l'EU :

- Délimite le secteur de l'intervention des prestataires ;
- Identifie les dangers du site ;
- Identifie les risques du site et ceux liés à la coactivité ;
- Matérialise les zones de ce secteur qui peuvent présenter des dangers pour les salariés ;
- Indique les voies de circulation que pourront emprunter ces salariés ainsi que les véhicules et engins de toute nature appartenant aux prestataires et autres EE ;
- Définit les voies d'accès de ces salariés aux locaux et installations à l'usage des prestataires et autres EE.



Au vu des informations et éléments recueillis au cours de l'inspection commune préalable, les chefs des entreprises utilisatrices et extérieures procèdent en commun à une analyse des risques.

Ils prennent en compte les risques qui peuvent résulter de l'interférence entre les activités, installations et matériels.

Le document unique des entreprises extérieures constitue pour l'entreprise utilisatrice une source d'information des risques inhérents au métier et aux risques liés à l'activité de chacune de ces entreprises.



Les employeurs arrêtent d'un commun accord, **avant le début des travaux, un plan de prévention** définissant les mesures prises par chaque entreprise en vue de prévenir ces risques ([art. R.4512-6 du Code du travail](#)).

La visite préalable des lieux de travail et le plan de prévention qui en découle sont sous **la responsabilité du chef de l'entreprise utilisatrice ou d'une personne ayant reçu délégation au sein de cette entreprise**.

Dans l'hypothèse où l'une des parties ne souhaite pas s'y soumettre, l'autre établissement doit nécessairement prendre ses dispositions pour que ces obligations soient remplies **sous peine de voir sa responsabilité engagée**.

Le prestataire technique est donc tenu d'interpeller le chef de l'entreprise utilisatrice, son client, sur la coordination que celui-ci doit assurer, par exemple si l'inspection préalable commune des lieux de travail n'est pas effectuée ou si le plan de prévention n'est pas établi.



■ PLAN DE PRÉVENTION

Le plan de prévention recense les risques inhérents à un site et aux installations et activités que chacune des entreprises fait courir au personnel des autres entreprises concernées. Il est rédigé après la visite préalable et précise les mesures à prendre par chaque entreprise pour supprimer ces risques ou les réduire à un niveau acceptable.

Il doit être écrit quelle qu'en soit la durée, si l'opération à réaliser par les prestataires techniques figure en particulier parmi les travaux **dangereux** suivants (*arrêté du 19 mars 1993 et art. R.4512-7 du Code du travail*) :

- Travaux exposant notamment à des substances et préparations explosives, comburantes, extrêmement inflammables, facilement inflammables ;
- Travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail auxquels est applicable l'article R.4323-17 du code du travail, c'est-à-dire qui nécessite le recours à un matériel et un personnel adapté aux conditions et risques particuliers ;
- Travaux comportant le recours aux treuils et appareils assimilés mus à la main, installés temporairement au-dessus d'une zone de travail ou de circulation ;
- Travaux nécessitant l'utilisation d'un appareil à laser d'une classe supérieure à la classe 3A selon la norme NF EN 60825.

Les travaux de maintenance sur les équipements de travail, autres que les appareils et accessoires de levage, qui doivent faire l'objet des vérifications périodiques afin que soit décelée en temps utile toute détérioration susceptible de créer des dangers font également l'objet d'un plan de prévention écrit.

Il en va de même lorsque l'opération représente un nombre total d'heures de travail prévisibles égal ou supérieur à 400 heures sur une période inférieure ou égale à 12 mois.



INFORMATIONS MENTIONNÉES DANS LE PLAN DE PRÉVENTION

Le plan de prévention comporte à minima cinq parties :

- La définition des phases d'activité dangereuses et des moyens de prévention spécifiques correspondants ;
- L'adaptation des matériels, installations et dispositifs à la nature des opérations à réaliser ainsi que la définition de leurs conditions d'entretien ;
- Les instructions à donner aux salariés ;
- L'organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et la description du dispositif mis en place à cet effet par l'entreprise utilisatrice ;
- Les conditions de la participation des salariés d'une entreprise aux travaux réalisés par une autre en vue d'assurer la coordination nécessaire au maintien de la sécurité et, notamment, de l'organisation du commandement.

Il est recommandé d'y inclure :

- Les renseignements administratifs et les informations utiles, comme le plan de circulation ;
- Les noms et coordonnées des entreprises utilisatrices et extérieures, les noms des responsables ;
- La liste des postes relevant d'une surveillance médicale particulière.



COMMENT PRENDRE EN COMPTE LES ÉVOLUTIONS DE SITUATION ?

L'évaluation des risques ne s'arrête pas à la fin de la visite préalable : elle se poursuit tout au long de l'intervention par des visites et des inspections. De ce fait, les responsables doivent envisager toutes les situations possibles et compléter le plan de prévention.

Quand bien même les relations entre l'entreprise utilisatrice et le prestataire durent depuis longtemps et que les habitudes de travail existent, l'analyse des risques ne peut être négligée. Le DUER peut s'instruire du retour d'expérience suite à la mise en œuvre de plans de prévention.

COMMUNIQUER LE PLAN DE PRÉVENTION

Le plan de prévention est mis à la disposition des salariés sur le lieu de la prestation. Il doit leur être expliqué et commenté avant le début des travaux. Il doit pouvoir être présenté à l'inspection du travail en cas de contrôle sur un chantier.



■ PROTOCOLE DE SÉCURITÉ DES OPÉRATIONS DE CHARGEMENT ET DE DÉCHARGEMENT

Pour les opérations **de chargement et de déchargement**, les mesures de préventions sont formalisées par un écrit dans le **protocole de sécurité** [art. R.4515-1 à 11 du Code du travail].



CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

Dès lors qu'un véhicule d'une entreprise de transport de marchandises pénètre dans votre entreprise pour une livraison ou un enlèvement de matériel, que l'un de vos véhicules livre ou récupère du matériel dans une entreprise ou sur un site, vous devez, en tant qu'employeur, établir un **«protocole de sécurité» qui est une forme de plan de prévention spécifique aux opérations de chargement et de déchargement.**

Ce protocole de sécurité détaille les opérations de chargement ou de déchargement effectuées dans l'enceinte de l'entreprise utilisatrice, qui reçoit ou expédie le matériel, par l'entreprise extérieure qui réalise le transport. Votre entreprise est donc, selon les cas, une entreprise extérieure ou une entreprise utilisatrice.

Jurisprudence.

La notion de chargement et de déchargement doit s'entendre comme couvrant la période comprise entre le moment où le transporteur de l'entreprise extérieure se présente à l'entrée du site utilisateur et celui où il le quitte, de sorte qu'elle englobe l'ensemble des actes concourant à la mise en place ou au dépôt de marchandises, y compris la circulation et le stationnement du véhicule sur le site.

[Cour de Cassation criminelle, 12 avril 2005, n°04-82717].

Le protocole de sécurité est un document écrit qui comprend toutes les indications et informations utiles à l'évaluation des risques générés par l'opération ainsi que les mesures de prévention et de sécurité qui doivent être observées à chacune des phases de sa réalisation [art. R.4515-5 du Code du travail].

Il n'y a pas d'obligation d'une visite commune, par l'entreprise effectuant le transport et par l'entreprise utilisatrice.

Un exemplaire de chaque protocole, daté et signé, est tenu à la disposition, par les chefs d'entreprises concernés, des délégués du personnel ou du CHSCT de chacune des entreprises et de l'inspection du travail.

Vous devez pouvoir le présenter à l'inspection du travail en cas de visite sur un chantier.

Jurisprudence.

Un cariste de l'entreprise utilisatrice a été mortellement blessé alors qu'il guidait la manœuvre d'un poids lourd depuis le quai d'un entrepôt.

Les juges ont condamné les dirigeants de l'établissement d'accueil pour ne pas avoir établi de protocole de sécurité.

Les dirigeants de l'entreprise ont vu leur responsabilité pénale engagée : en n'établissant pas de protocole de sécurité, ils ont commis une faute caractérisée exposant autrui à un risque d'une particulière gravité qu'ils ne pouvaient ignorer.

[Cour de Cassation criminelle, 12 avril 2005, n°04-82717].

INFORMATIONS FOURNIES PAR L'ENTREPRISE UTILISATRICE ET LE TRANSPORTEUR



Le protocole de sécurité doit comprendre les informations fournies par l'entreprise utilisatrice sur :

- **Les consignes de sécurité** en vigueur sur le site, et particulièrement celles **qui concernent l'opération de chargement ou de déchargement** : point d'accueil et installations à disposition, personnel et modalités d'accueil, langue parlée, horaires, règlement intérieur, etc. ;
- Le lieu de livraison ou de prise en charge, les modalités d'accès et de stationnement aux postes de chargement ou de déchargement accompagnées d'un plan et des consignes de circulation : sens de circulation, vitesse, éclairage de la zone, circulation piétonne, marquages des quais, etc. ;
- **Les matériels et engins spécifiques utilisés pour le chargement ou le déchargement** : matériel de manutention, manuelle ou mécanisée, consignes d'utilisation du matériel, présence de béquilles, etc. ;
- **Les moyens de secours en cas d'accident ou d'incident** : localisation des points d'appel d'urgence, personne formée SST, etc. ;
- **L'identité du responsable** désigné par l'entreprise utilisatrice, auquel l'employeur délègue, le cas échéant, ses attributions [art. R.4515-6 du Code du travail].

Il peut comporter également :

- Les moyens humains affectés aux opérations de chargement et de déchargement : nombre, fonction, langue parlée, etc. ;
- Les mesures spécifiques pour des opérations de nuit ou lorsque l'entreprise est fermée.

Il doit également contenir des informations fournies par l'entreprise effectuant le transport :

- **Les caractéristiques du véhicule, son aménagement et ses équipements** : présence de hayon, remorque surbaissée, toit en aluminium et fibre translucide, système d'accroche latérale, etc. ;
- **La nature et le conditionnement de la marchandise** : fly-case, panière, portique, éléments de structures, etc. ;
- Les **précautions ou sujétions particulières** résultant de la nature des substances ou produits transportés, notamment celles qui sont imposées par la réglementation relative au transport de matières dangereuses. [art. R.4515-7 du Code du travail] ;
- Le cas échéant, l'identité du sous-traitant chargé d'effectuer l'opération : coordonnées, dates des FIMO / FCOS, langue parlée, écrite, etc.



SITUATIONS PARTICULIÈRES

Les procédures d'échange d'informations et d'élaboration du protocole de sécurité prennent en compte trois situations.



Opérations à caractère répétitif

Lorsque les opérations ont un caractère **répétitif** : un seul protocole de sécurité peut être établi [\(art. R.4515-3 et R 4515-9 du Code du travail\)](#). Il s'agit des cas de livraisons de produits de **même nature**, accomplies sur les **mêmes emplacements**, selon le **même mode opératoire** et avec les **mêmes types** de véhicules et de matériel de manutention.

Il en découle que les prestataires techniques qui livrent et reprennent le matériel sur les mêmes lieux et suivant le même mode opératoire peuvent communiquer les informations par type de véhicule aux entreprises d'accueil ou aux organisateurs qui sont tenues d'élaborer le protocole, préalablement à la première opération.

Il vous revient de réclamer les informations du transporteur qui livre ou reprend du matériel chez vous régulièrement avec le même véhicule pour que vous rédigiez le protocole de sécurité. En l'absence de modification significative, le protocole établi pour des opérations répétitives reste applicable.

Opérations sans caractère répétitif

Lorsque les opérations sont **sans caractère répétitif** : elles nécessitent un protocole élaboré dans le cadre d'un échange préalable à **chaque** opération [\(art. R.4515-8 du Code du travail\)](#).



Lorsque le prestataire de transport n'est pas connu

Lorsque le prestataire de transport n'est pas connu ou lorsque l'échange préalable n'a pas permis de réunir toutes les informations : c'est à l'entreprise utilisatrice de veiller à la coordination des mesures de prévention [\(art. 5 de l'arrêté du 26 avril 1996\)](#).

Dans ce cas, l'entreprise peut recourir à l'accueil physique à l'entrée de l'établissement pour échanger les informations et transmettre les consignes.

Elle peut remettre les documents qui précisent les moyens de levage, la présence de personnel, le plan de circulation, etc.



Jurisprudence.

Un salarié est victime d'une chute de bobine d'un camion.

Le directeur de l'entreprise utilisatrice invoque l'existence d'un accord-cadre mis en place pour régler les questions de sécurité avec le transporteur.

La Cour de cassation relève que cet accord ne contenait que des informations parcellaires sur les conditions opérationnelles de chargement, de transport et de déchargement, à l'exclusion de toute consigne précise de sécurité.

Le fait que le transporteur n'ait émis aucune réserve sur l'absence de calage des dites bobines ne saurait exonérer le directeur de l'usine de sa responsabilité.

En raison de sa qualité de chef d'établissement, il a en effet l'obligation de veiller personnellement à la mise en place effective d'un calage suffisant pour éviter tout risque de toute nature généré par les opérations de déchargement.

[Cour de cassation criminelle, 28 mars 2006, n° 05-84298]

■ PLACE DU DUER, DU PLAN DE PRÉVENTION ET DU PROTOCOLE DE SÉCURITÉ DANS LA DÉMARCHÉ DE PRÉVENTION

L'activité des prestataires techniques conduit le personnel à être exposé aux :

- Risques inhérents aux métiers : chute de hauteur, blessure par pincement des mains, TMS, etc. ;
- Risques inhérents aux activités de l'entreprise : chargement / déchargement, gerbage, branchement électrique, etc.
- Risques liés à la coactivité dans les situations de chantiers : circulation d'engins pendant le montage, levage de gril et circulation sur scène, etc.



Le Document Unique d'Évaluation des Risques est le recueil des risques liés aux métiers et aux activités de l'entreprise.

La diversité des situations et l'environnement des chantiers demandent une analyse particulière des risques, notamment pour les risques d'interférence entre les entreprises.

C'est ce que prévoit la législation au travers du plan de prévention et du protocole de sécurité de chargement et de déchargement.



ANNEXE I : DOCUMENTS LIÉS À LA PRÉVENTION DES RISQUES

	Cadre légal	Rédigée par	Mise à jour par	Périodicité	Destinée à	Diffusée à	Mise à la disposition
La fiche d'entreprise	Modèle fixé par arrêté du ministre chargé du travail Décret n° 2014-798 du 11 juillet 2014	Médecin du travail ; Professionnels en santé au travail du SSTI dans l'année qui suit l'adhésion au SSTI	Médecin du travail ; Professionnels en santé au travail du SSTI	Pas de mise à jour réglementaire	Employeur	DP CHSCT	DIRECCTE Médecin du travail ; Inspecteur du travail ; Tout agent des organismes de sécurité sociale et santé (art. D.4624-40 du Code du travail)
Le rapport annuel et le programme annuel de prévention	Arrêté du 12 décembre 1985	L'employeur	L'employeur	Une fois par an.	DP CHSCT	DP ; CHSCT ; Comité d'entreprise avec l'avis du CHSCT.	Médecin du travail ; Inspecteur du travail Tout agent des organismes de sécurité sociale et santé
Le règlement intérieur	Obligatoire au-delà de 20 salariés	L'employeur	L'employeur	À chaque fois que nécessaire	L'ensemble du personnel.	Inspecteur du travail Greffe du Conseil des Prud'hommes	DP CHSCT
La consigne de sécurité incendie	Art. R.4227-37 du Code du travail	L'employeur	L'employeur, en cas d'évolution des zones de travail ou des éléments portés sur la consigne.	À chaque fois que nécessaire, à la mise à jour du DUER par exemple.	Toute personne présente sur le site	Toute l'entreprise, sont placées avec les plans d'évacuation, par niveau, à proximité immédiate des escaliers et ascenseurs ou autre endroit pour être vues facilement, y compris les accès, entrées et sorties	
Le Document Unique d'Évaluation des Risques	Art. R.4121-1 du Code du travail.	L'employeur	L'employeur	Au moins une fois par an	DP CHSCT Médecin du travail		Salariés Salariés exposés aux risques en l'absence de CHSCT et DP Inspecteur du travail Contrôleurs de la caisse régionale d'assurance maladie
Le plan de prévention	Art. R.4512-6 du Code du travail	Chef de l'entreprise utilisatrice ou d'une personne ayant reçu délégation au sein de cette entreprise	Chef de l'entreprise utilisatrice ou d'une personne ayant reçu délégation au sein de cette entreprise	À chaque fois que nécessaire	Toute personne présente sur le site	Toute personne présente sur le site, expliqué et commenté.	Inspecteur du travail Tout agent des organismes de sécurité sociale et santé
Le protocole de chargement et de déchargement	Arrêté du 26 avril 1996	L'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure	L'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure	À chaque fois que nécessaire en cas de changement significatif	L'ensemble du personnel	L'ensemble du personnel	DP ou CHSCT des entreprises utilisatrice et entreprise extérieure Inspecteur du travail
Le registre des accidents bénins	Décret n°85-1133 du 22 octobre 1985	Personne chargée d'une mission d'hygiène et de sécurité, titulaire du diplôme de SST	Pour chaque accident ne donnant pas lieu à un arrêt ou des soins médicaux	Validité d'une année civile	Tout salarié au régime général, hormis les intérimaires, les stagiaires, les étudiants, etc	La CARSAT ou la CRAMIF, en recommandé avec AR Conserver une copie avant le retour à la CARSAT ou la CRAMIF	Des agents de contrôle des CPAM et CARSAT De l'inspection du travail Des DP ou du CHSCT Du médecin du travail De la victime ou de ses ayants droit



ANNEXE II : QUESTIONS FRÉQUENTES

PEUT-ON MONTER SUR UNE ÉCHELLE POUR TRAVAILLER EN HAUTEUR ?

Il est interdit d'utiliser les échelles, escabeaux et marchepieds comme poste de travail.

Toutefois, ces équipements peuvent être utilisés en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs ou lorsque l'évaluation du risque a établi que ce risque est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif

(art. R.4323-63 du Code du travail).

De manière générale, les travaux temporaires en hauteur sont réalisés à partir d'un plan de travail conçu, installé ou équipé de manière à préserver la santé et la sécurité des travailleurs. Le poste de travail est tel qu'il permet l'exécution des travaux dans des conditions ergonomiques *(art. R.4323-58 du Code du travail).*



SUR UN CHANTIER, LE COORDINATEUR SPS ME DEMANDE DE SIGNER UN PPSPS. QUE DOIS-JE FAIRE ?

QU'EST-CE QU'UN PPSPS ?

Le PPSPS signifie Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la Santé. C'est un document issu de l'évaluation des risques inhérents à l'organisation d'une opération de bâtiment et de génie civil. Le Coordinateur Sécurité et Protection de la Santé (CSPS) est chargé de la prévention des risques sur le chantier.

Le PPSPS s'applique-t-il à nos métiers ?

Le PPSPS s'inscrit donc dans le cadre d'opération de construction ou intervention sur des ouvrages du bâtiment et de génie civil.

L'ambiguïté vient du montage et démontage de structure, de l'utilisation d'échafaudage et de la présence de plusieurs entreprises simultanément sur les chantiers.

Toutefois, le Code du travail distingue les situations de coactivité, de pluralité des entreprises et les champs d'application, bâtiment, génie civil ou encore les travaux exécutés dans une entreprise utilisatrice.

Ainsi, hormis l'exception d'opérations de montage et démontage constitutifs de travaux lourds affectant la structure d'un site ou d'une construction, il y a lieu d'appliquer les mesures de prévention en cas d'intervention d'une ou plusieurs entreprises dans un établissement d'une entreprise utilisatrice *(Réponse à la question écrite n°36731 du 27 mai 2014).*

Cependant, dans le cadre d'opérations sur certains sites, hall de grandes dimensions et par forte coactivité, vous pouvez être amenés à rencontrer un coordinateur Sécurité et Protection de la Santé qui vous demande de signer un PPSPS.

C'est le cas par exemple des parcs expositions pour les foires ou salons.



ANNEXE II : QUESTIONS FRÉQUENTES (suite)

QUELS DOCUMENTS PRÉSENTER EN CAS DE CONTRÔLE ?

QUI PEUT INTERVENIR ?

Vous pouvez avoir la visite d'un inspecteur du Travail et/ou un inspecteur de la Concurrence, tous deux de la DIRECCTE de la région où s'exerce l'activité contrôlée.

Vous pouvez également avoir un contrôle d'un ingénieur conseil ou contrôleur de sécurité de la CARSAT ou de la CRAMIF ou encore de l'URSSAF, de la Police ou du Procureur de la République.

Il convient d'être accueillant, disponible et de bonne foi !

Contrôle sur un chantier

Il est possible qu'un contrôle concomitant ait lieu dans l'entreprise alors que vous avez un contrôle sur un chantier.

Documents devant être disponibles sur un chantier

- Pièces identité des salariés présents ;
- DUE, Déclaration Unique d'Embauche / DPAE, Déclaration Préalable À l'Embauche, des personnels présents ;
- Habilitations et autorisations ;
- Visites médicales à jour des salariés présents ;
- Planning de travail détaillé du chantier ;
- Registre de présence des salariés, avec les horaires de prise et de fin de service ;
- Extrait Kbis de l'entreprise ;
- Plan de prévention des risques ;
- Protocole de déchargement/chargement.

Les salariés doivent avoir leurs contrats de travail avec eux et ils ont l'obligation de répondre aux questions posées.

Contrôle en entreprise

Lors du contrôle, l'inspecteur du travail a le droit et à toute heure :

- D'entrer dans les locaux de l'entreprise et de les visiter ;
- D'enquêter à l'intérieur de l'établissement ;
- D'exiger de l'employeur la communication de certains documents propres à l'entreprise ;
- De procéder à des analyses et à des prélèvements.

Il peut donc vous réclamer ces documents :

- Les justificatifs de l'inscription au registre du commerce ou des métiers ;
- Le registre unique du personnel ;
- Les accusés de réception des déclarations préalables à l'embauche ;
- Les contrats de travail et conventions de stage ;
- Le double des bulletins de paie délivrés au cours des 5 dernières années ;
- Les documents permettant de comptabiliser le temps de travail, horaires collectifs ou décomptes individuels, sur une période d'un an ;

- Le registre des délégués du personnel ;
- Les procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise et du CHSCT ;
- Les fiches d'aptitude médicale ;
- Le document unique d'évaluation des risques ;
- Les résultats des vérifications et contrôles effectués par l'employeur conformément à ses obligations en matière de protection de la santé : vérifications périodiques de certains équipements de travail, mesures de concentration d'agents chimiques dangereux dans l'atmosphère de travail, etc. ;
- Le cas échéant, une liste des chantiers ou lieux de travail temporaires où interviendraient des salariés de l'entreprise ;
- Le récépissé de dépôt à la CNIL en cas de constitution de fichier, de base de données, de consultation, de télétransmission de données à caractère personnel autres que les données relatives à l'identité, la situation familiale, la vie professionnelle et les éléments de rémunération ;
- Le règlement intérieur ;
- Le registre des accidents du travail ;

LES ÉLÉMENTS SENSIBLES RECHERCHÉS LORS D'UN CONTRÔLE

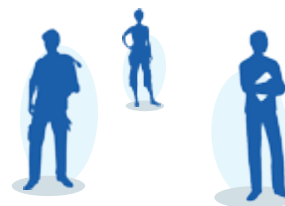
Le contrôle vise la bonne application du droit du travail dans tous ses aspects : santé et sécurité, fonctionnement des institutions représentatives du personnel, durée du travail, contrat de travail, etc. Les inspecteurs du travail recherchent ainsi :

- Le travail dissimulé ;
- Le recours abusif aux travailleurs précaires ;
- Le non-respect des règles d'hygiène et de sécurité ;
- La fraude aux prestations ou cotisations.

L'employeur doit pouvoir communiquer immédiatement les documents et tout obstacle à l'accomplissement de la mission de l'inspecteur est constitutif d'un délit.

L'employeur peut les regrouper et communiquer l'endroit où ces documents se trouvent afin que son personnel puisse les remettre à l'inspecteur, s'il est absent lors de la visite.

L'inspecteur peut copier les documents mais il ne peut pas les emporter.



ANNEXE II : QUESTIONS FRÉQUENTES (suite)

QUE DOIT CONTENIR UNE TROUSSE DE SECOURS ?

Aux termes de l'article R.4224-14 du Code du travail, les lieux de travail doivent être équipés d'un matériel de premier secours facilement accessible, par exemple une trousse de secours, dont le contenu doit vous permettre d'effectuer les premiers soins. Le CMB a rédigé une fiche pratique qui précise les règles à respecter et précise le contenu de la trousse.

QUELQUES RÈGLES À RESPECTER

L'emplacement de la pharmacie ou des trousse de secours doit être connu des salariés. Lorsque les lieux de travail sont mobiles, chantier, tournée, il est essentiel que la trousse de secours puisse être transportée. La trousse de secours ne doit contenir aucun médicament à avaler ou à injecter, en raison du risque d'allergies. Cette interdiction concerne également les médicaments délivrés sans ordonnance, comme le paracétamol.

CONTENU DE LA TROUSSE À PHARMACIE

Équipement de protection

- 2 paires de gants vinyles à usage unique ;
- 1 couverture de survie iso thermique.

Projections oculaires

- 10 dosettes de sérum physiologique, en conditionnement unitaire, pour rinçage oculaire ;
- 1 boîte de pansements oculaires occlusifs sous conditionnement unitaire.

Brûlures

- 1 boîte de pansements gras, tulle, sous conditionnement unitaire ;
- 1 tube de pommade apaisante.

Autres

- Un masque facial « bouche à bouche » ;
- 1 spray réfrigérant antalgique et/ou un coussin réfrigérant antalgique à usage unique ;
- 1 assortiment de sutures cutanées adhésives ;
- 1 bande de gaze tubulaire avec applicateur pour pansements des doigts ;
- 3 sachets de sucre.

Blessures/plaies

- 10 dosettes d'antiseptique, en conditionnement unitaire, sans colorant ;
- Solution et /ou gel hydro-alcoolique désinfectant en flacon de 125 ml et/ou sous conditionnement unitaire ;
- 3 bandes de gaze : 3 m x 0,10 m ;
- 3 bandes extensibles : 3 m x 0,10 m ;
- 1 écharpe en toile triangulaire : 1,30 m x 0,96 m x 0,96 m ;
- 20 compresses 30 cm x 30 cm, en conditionnement unitaire ;
- 1 rouleau de sparadrap hypoallergénique déchirable de 5 m x 0,02 m ;
- 10 pansements auto-adhésifs prédécoupés, en assortiment sous conditionnement unitaire ;
- 1 paire de ciseaux multi-usages à bouts ronds de 14 cm ;
- 1 pince à échardes ;
- 6 épingles de sureté à boule en acier nickelé avec protection antirouille ;
- 1 coussin hémostatique ;
- 1 kit « membre sectionné », doigt et main.

J'AI L'HABITUDE DE TRAVAILLER AVEC UNE SALLE DE SPECTACLE, ON SE CONNAIT BIEN, EST-CE NÉCESSAIRE DE FAIRE UN PROTOCOLE DE SÉCURITÉ ?

Oui.

Si vous livrez ou reprenez du matériel avec le même type de véhicule à la même adresse, avec le même mode opératoire, vous devez communiquer les informations, par type de véhicule, aux entreprises d'accueil ou aux organisateurs qui sont tenues d'élaborer le protocole, préalablement à la première opération.

J'AI UNE LIVRAISON D'UN NOUVEAU FOURNISSEUR, POUR UNE SEULE FOIS, EST-CE NÉCESSAIRE DE FAIRE UN PROTOCOLE DE SÉCURITÉ ?

Oui.

Que la livraison soit unique ou régulière, il est de votre responsabilité de rédiger le protocole de sécurité.

Lorsque le prestataire de transport n'est pas connu ou lorsque l'échange préalable n'a pas permis de réunir toutes les informations, c'est à vous en tant qu'entreprise utilisatrice de veiller à la coordination des mesures de prévention, en recourant à l'accueil physique à l'entrée de l'établissement pour échanger les informations et transmettre les consignes.

Vous pouvez alors remettre les documents qui précisent les moyens de levage, la présence de personnel, le plan de circulation, etc.

FAUT-IL PORTER UN HARNAIS DE SÉCURITÉ ET S'ACCROCHER EN CAS DE TRAVAUX EN HAUTEUR AVEC UNE PEMP ?

Les garde-corps d'une plate-forme élévatrice mobile de personnel (PEMP) assurent la protection collective contre le risque de chute de hauteur.

Toutefois, le constructeur de l'engin peut préconiser le port du harnais dans la sa notice d'instruction ou notice technique d'utilisation.

Dès lors, le personnel est tenu de respecter les conditions de mise en œuvre et d'utilisation, en particulier pour se fixer au point d'accrochage défini par le constructeur avec une longe courte.



ANNEXE III : ANNUAIRE ET LISTE DES ABRÉVIATIONS

ANNUAIRE DES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

CARSAT ALSACE-MOSELLE	36 rue du Doubs 67011 STRASBOURG CEDEX 1	http://www.carsat-alsacemoselle.fr/	09 71 10 39 60 depuis l'étranger, un mobile ou une box 3960 (0,06 € / mn + prix appel)
CARSAT AQUITAINE	80 avenue de la Jallère Quartier du Lac 33053 BORDEAUX CEDEX	http://www.carsat-aquitaine.fr/	
CARSAT AUVERGNE	48-50 bd Lafayette 63058 CLERMONT-FERRAND CEDEX 1	http://www.carsat-auvergne.fr/	
CARSAT BOURGOGNE – FRANCHE-COMTÉ	38 rue de Cracovie ZAE Capnord 21044 DIJON CEDEX	http://www.carsat-bfc.fr/	
CARSAT BRETAGNE	236 rue de Châteaugiron 35030 RENNES CEDEX 9	http://www.carsat-bretagne.fr/cram_bretagne/	
CARSAT CENTRE	36 rue Xaintrailles 45000 ORLÉANS	http://www.carsat-centre.fr/	
CARSAT CENTRE-OUEST	4 rue de la Reynie 87037 LIMOGES CEDEX	http://www.carsat-centreouest.fr/RSS/index.php	
CRAM ÎLE DE France	17-19 place de l'Argonne 75019 PARIS	http://www.cramif.fr/	
CARSAT LANGUEDOC-ROUS- SILLON	29 cours Gambetta CS 49001 34068 MONTPELLIER CEDEX 2	http://www.carsat-lr.fr/	
CARSAT MIDI-PYRÉNÉES	2 rue Georges Vivent 31065 TOULOUSE CEDEX 9	http://www.carsat-mp.fr/	
CARSAT NORD-EST	81-83-85 rue de Metz 54073 NANCY CEDEX	http://www.carsat-nordest.fr/	
CARSAT NORD-PICARDIE	11 allée Vauban 59662 VILLENEUVE D'ASCQ CEDEX	http://www.carsat-nordpicardie.fr/	
CARSAT NORMANDIE	Avenue du Grand Cours 76028 ROUEN CEDEX	http://www.carsat-normandie.fr/	
CARSAT PAYS DE LA LOIRE	2 place de Bretagne 44932 NANTES CEDEX 09	http://www.carsat-pl.fr/	
CARSAT RHÔNE-ALPES	26 rue d'Aubigny 69436 LYON CEDEX 3	http://www.carsat-ra.fr/	
CARSAT SUD-EST	35 rue George 13386 MARSEILLE CEDEX 20	www.carsat-sudest.fr	



ANNUAIRE DES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

DIRECCTE		http://direccte.gouv.fr/	
DIRECCTE Nord – Pas de Calais Picardie	Les Arcades de Flandre 70, rue Saint Sauveur - BP 456 59021 Lille Cedex	http://nord-pas-de-calais-picardie.direccte.gouv.fr/	03 20 96 48 60
DIRECCTE Normandie	14 avenue Aristide Briand 76108 Rouen Cedex 1	http://normandie.direccte.gouv.fr/	02 32 76 16 20
DIRECCTE Alsace Champagne-Ardenne Lorraine	6 rue Gustave Adolphe Hirn 67085 Strasbourg Cedex	http://alsace-champagne-ardenne-lorraine.direccte.gouv.fr/	03 88 75 86 86
DIRECCTE Ile-de -France	21 rue Madeleine Vionnet 93 300 Aubervilliers	http://idf.direccte.gouv.fr/	01 70 96 20 00
DIRECCTE Bretagne	Immeuble le Newton 3 bis avenue de Belle Fontaine - TSA 71732 35517 Cesson-Sévigné Cedex	http://bretagne.direccte.gouv.fr/	02 99 12 22 22
DIRECCTE Pays de Loire	22 mail Pablo Picasso BP 24209 - 44042 Nantes cedex 1	http://pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr/	02 53 46 79 00
DIRECCTE Centre-Val de Loire	12 place de l'Etape CS 85809 - 45058 Orléans Cedex 1	http://centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/	02 38 77 68 00
DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté	5 place jean Cornet 25041 Besançon	http://bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/	03 81 21 13 13
DIRECCTE Aquitaine – Limousin Poitou - Charentes	Immeuble le Prisme 19 rue Marguerite Crauste 33 074 Bordeaux Cedex	http://aquitaine-limousin-poitou-charentes.direccte.gouv.fr/	05 56 99 96 12
DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes	1 boulevard Vivier Merle Tour Swisslife 69443 Lyon Cedex 03	http://auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr/	04 72 68 29 00
DIRECCTE Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées	5 esplanade Compans Caffarelli BP 98016 31080 Toulouse Cedex 6	http://languedoc-roussillon-midi-pyrenees.direccte.gouv.fr/	05 62 89 81 00
DIRECCTE Provence-Alpes-Côte d'Azur	CS 10009 23/25 rue Borde 13285 Marseille cedex 8	http://paca.direccte.gouv.fr/	04 86 67 32 00
DIRECCTE de Corse	2 chemin de Loretto BP 332 - 20180 Ajaccio cedex 1	http://corse.direccte.gouv.fr/	04 95 23 90 00



ANNUAIRE DES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS)	50, avenue du Professeur André Lemierre 75986 Paris Cedex 20	http://www.ameli.fr/index.php#	01 72 60 10 00
Centre Médical de la Bourse (CMB)	26 rue Notre-Dame des Victoires 75086 Paris Cedex 02	http://www.cmb-sante.fr/index.php	01 49 27 60 00
Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)	192 avenue Thiers - CS 800 31 69457 Lyon cedex 06	http://www.anact.fr/	
AGI-SON	6 rue Duchefdelaville 75013 Paris	http://www.agi-son.org	01 44 23 82 13
Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)	Boulevard Richard Lenoir 75011 Paris	http://www.inrs.fr/	01 40 44 30 00
AFDAS Île-de-France	Siège social - 66, rue Stendhal CS 32016 - 75990 Paris Cedex 20	https://www.afdas.com/	01 44 78 39 39
AFDAS Auvergne-Rhône-Alpes et Bourgogne-Franche-Comté	AFDAS Délégation Centre-Est Espace Confluence 3, cours Charlemagne - CS 60038 69286 Lyon Cedex 02		04 72 00 23 00
AFDAS Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse	AFDAS Délégation Sud-Est 40, bd de Dunkerque - BP 71663 13566 Marseille cedex 02		04 91 99 41 98
AFDAS Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées	AFDAS Délégation Sud (Montpellier) Immeuble le Thèbes 68 Allée de Mycènes 34000 Montpellier AFDAS		04 91 99 44 83
	Délégation Sud (Toulouse) Centre d'Affaires Multiburo 59 Allée Jean Jaurès 31 000 Toulouse		05 67 31 45 06
AFDAS Aquitaine - Limousin Poitou - Charentes	AFDAS Délégation Sud-Ouest 74 rue Georges Bonnac Les Jardins de Gambetta - Tour 2 2 ^{ème} étage - 33000 Bordeaux		05 56 48 91 80
AFDAS Bretagne, Centre-Val de Loire et Pays de la Loire	AFDAS Délégation Ouest 227, rue de Châteaugiron 35000 Rennes		02 23 21 12 60
AFDAS Nord - Pas de Calais Picardie et Normandie	AFDAS Délégation Nord-Ouest 87, rue Nationale - 59000 Lille		03 20 17 16 80
AFDAS Alsace Champagne-Ardenne Lorraine	AFDAS Délégation Est 42 rue Jean-Frédéric Oberlin 67000 Strasbourg		03 88 23 94 70
AFDAS DOM-TOM	OPCALIA Réunion Centre d'Affaires de la Mare 5, rue André Lardy - Bâtiment C La Turbine 97438 Sainte Marie OPCALIA		02 62 90 41 37
	Guadeloupe et Guyane Immeuble Bravo - BP 2393 - Jarry - 97188 Guadeloupe Cedex	http://www.opcalia.com/	05 90 60 18 25
	OPCALIA Martinique Domaine de Montgéralde Route de Châteaubœuf CS 60344 97258 Fort-de-France Cedex		05 96 50 75 47



ANNEXE III : ANNUAIRE ET LISTE DES ABRÉVIATIONS

GLOSSAIRE

AFDAS : Assurance Formation des Activités du Spectacle

AFS : Aide Financière Simplifiée

AGI-SON : AGIr pour une bonne gestion SONore

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

ARACT : Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

AT : Accident du Travail

Branche professionnelle : secteur d'activité, dont le périmètre est défini par une convention collective.

À titre d'exemple, les syndicats d'employeurs Synpase (prestataires techniques pour le spectacle vivant et l'évènement) et Ficam (prestataires techniques pour le cinéma et l'audiovisuel), constitue la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement (IDCC 2717).

CARSAT : Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail

CCP : Certificat de Compétences Professionnelles

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

CMB : Centre Médical de la Bourse

CNAMTS : Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés

COFRAC : Comité Français d'Accréditation

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie

CPNEF-SV : Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant

CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

CRAMIF : Caisse Régionale d'Assurance Maladie Île-de-France

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

DUER : Document Unique d'Évaluation des Risques

EE : Entreprise Extérieure

EPC : Équipement de Protection Collective

EPI : Équipement de Protection Individuelle

EU : Entreprise Utilisatrice

FACT : Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail

FCOS : Formation Continue Obligatoire à la Sécurité

FIMO : Formation Initiale Minimale Obligatoire

IDCC : Identifiant De la Convention Collective

INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité

IPRP : Intervenant en Prévention des Risques Professionnels

Jurisprudence : elle reflète la façon dont les tribunaux interprètent le droit et les lois. Elle constitue l'une des sources du droit et est une référence pour d'autres jugements.

MP : Maladie Professionnelle

Protocole de sécurité : document écrit qui précise des règles particulières de prévention afin de prendre en compte les spécificités des opérations de chargement et de déchargement faites par un transporteur d'une entreprise extérieure dans une entreprise utilisatrice.

SDIS : Service Départemental d'Incendie et de Secours

S&ST : Santé et Sécurité au Travail

SST : Sauveteur Secouriste du Travail

SSTI : Service de Santé au Travail Interentreprises

SYNPASE : Syndicat National des Prestataires de l'Audiovisuel Scénique et Évènementiel

TMS : Troubles Musculo-Squelettiques

VGP : Vérifications Générales Périodiques





VADE-MECUM⁷

De la prévention des risques dans la prestation
technique pour le spectacle

POSTFACE

Ce Vade-Mécum sur la prévention des risques est un référentiel pour nos métiers. J'espère, comme son nom latin l'indique, qu'il sera votre compagnon et saura vous renseigner sur les principes et usages de la prévention des risques.

Sa publication achève un cycle initié en 2014. Mais le chantier n'est pas clos. Il vous appartient maintenant avec l'aide et la collaboration de tous les acteurs concernés de mettre en œuvre votre politique de prévention des risques.

A vous d'imaginer des actions pertinentes et adaptées qui feront que demain les conditions de travail de vos salariés s'améliorent, que l'image de marque de votre entreprise se développe et qu'un dialogue social constructif s'instaure.

Le champ est ouvert, toutes les expérimentations sont possibles et nous sommes preneurs des initiatives heureuses.

Patrick FROMENTIN.





Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et évènementiel

103, rue de La Fayette 75010 PARIS

Téléphone : 01 42 01 80 00

email : synpase@synpase.fr - Site internet : www.synpase.fr

Représentant Légal : Philippe Abergel

1^{ère} édition - Octobre 2016 ISBN : 978-2-9557182-4-7

Illustrations : Jacques Guillet - Graphisme et mise en page : Stéphane Poncelet