



# GUIDE SÉCURITÉ EN ATELIERS DE TRANSFORMATION DU VERRE POUR BÂTIMENT



**2014**

Aide-mémoire de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles destiné aux entreprises de travail du verre

**Cahier 1 : Obligations des salariés et responsabilités du chef d'entreprise en matière de prévention et de sécurité au travail**

Document vérifié, complété et mis à jour le 16 janvier 2014  
par Monsieur Michel RAMI d'**Anticip'****BTP** — 06 33 60 02 49  
[michel.rami@anticipbtp.fr](mailto:michel.rami@anticipbtp.fr) [www.anticipbtp.fr](http://www.anticipbtp.fr)

## Cahier 1

# Obligations des salariés et responsabilités du chef d'entreprise en matière de prévention et de sécurité au travail

## Sommaire

<b>1</b>	<b>OBLIGATIONS DE TOUTE PERSONNE DANS L'ENTREPRISE .....</b>	<b>5</b>
1.1	OBLIGATION MORALE DE TOUTE PERSONNE .....	5
1.2	RESPONSABILITE CIVILE DE TOUTE PERSONNE .....	5
1.3	RESPONSABILITE PENALE DE TOUTE PERSONNE .....	5
<b>2</b>	<b>OBLIGATIONS DE SECURITE DE L'EMPLOYEUR .....</b>	<b>6</b>
2.1	OBLIGATION MORALE DE L'EMPLOYEUR .....	6
2.2	RESPONSABILITE CIVILE DE L'EMPLOYEUR .....	6
2.3	CONDITIONS NECESSAIRES POUR POUVOIR ENGAGER LA RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR..	6
2.4	INFRACTIONS ET CONDAMNATIONS DE TOUTE PERSONNE (EN MAJORITE L'EMPLOYEUR) .....	7
2.5	RESPONSABILITE PENALE DE L'EMPLOYEUR .....	7
2.6	OBLIGATION DE RESULTAT DE L'EMPLOYEUR .....	7
2.6.1	<i>Article L.4121-1 (sécurité et protection de la santé physique et mentale).</i>	7
2.6.2	<i>Article L.4121-2 du Code du Travail (Les 9 principes généraux de prévention)</i> .....	8
2.7	FAUTE INEXCUSABLE .....	9
2.8	REFLEXIONS ET STRATEGIE PREVENTION .....	9
2.8.1	<i>Principe de précaution</i> .....	9
2.8.2	<i>Que faire et quelle(s) stratégie(s) choisir ?</i> .....	9
2.9	ACTIONS A MENER PAR LE CHEF D'ENTREPRISE .....	9
2.9.1	<i>Vérification des aptitudes des salariés.</i> .....	9
2.9.2	<i>Rédiger faire appliquer les mesures du document unique</i> .....	12
<b>3</b>	<b>OBLIGATIONS DE SECURITE DU SALARIE.....</b>	<b>12</b>
<b>4</b>	<b>DEMARCHE ASSURANCE PREVENTION DE L'ENTREPRISE (DOCUMENT UNIQUE).....</b>	<b>13</b>
4.1	LA PREVENTION EXISTANTE DANS L'ENTREPRISE .....	13
4.2	INDICATEURS ET AUDIT .....	13
4.2.1	<i>Indicateurs</i> .....	13
4.2.2	<i>Audit</i> .....	14
4.3	EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS DE L'ENTREPRISE.....	15
4.3.1	<i>Méthode d'évaluation des risques et des mesures de prévention</i> .....	16
4.4	TRAÇABILITE .....	19
4.5	FORMATION (TECHNIVER FORMATION) .....	19
<b>5</b>	<b>AUTRES SUJETS PREVENTION .....</b>	<b>19</b>
<b>6</b>	<b>6 EN SAVOIR PLUS .....</b>	<b>20</b>
6.1	MEMOIRES .....	20
6.2	SITES INTERNET .....	21
<b>7</b>	<b>GLOSSAIRES.....</b>	<b>22</b>
7.1	GLOSSAIRE DE A A G .....	22
7.2	GLOSSAIRE DE H A Z.....	23



# 1 Obligations de toute personne dans l'entreprise

## 1.1 Obligation morale de toute personne

Toute personne dans l'entreprise doit éviter l'accident ; elle doit porter assistance à une personne en péril sans se mettre elle-même ou un tiers en danger et doit appeler les services de secours.

Il est en effet inconcevable et même criminel :

- d'être témoin d'un accident et de ne rien faire ;
- de blesser involontairement un collègue ou un employé en ayant oublié sciemment ou non les consignes de bon sens et de sécurité ;
- de braver les dangers pour être le plus fort ou faire le fanfaron ;
- de privilégier le rendement et l'argent au détriment de la sécurité des personnes ;
- de ne rien faire en sécurité car c'est trop compliqué ou/et trop cher ;
- de faire semblant ou de suivre à la lettre la réglementation.

### A retenir :

**Tous ces comportements peuvent être lourds de conséquences, avec leur lot de remords et de culpabilité pour le restant de ses jours.**

## 1.2 Responsabilité civile de toute personne

La responsabilité civile est l'obligation pour toute personne de réparer les dommages causés à autrui.

Une nuance est apportée dans les cas des responsabilités des dommages causés par son fait, sa négligence, son imprudence, par les enfants, préposés, animaux ou choses que l'on a sous sa garde.

Les assureurs assument les conséquences pécuniaires suivant les garanties couvertes par le contrat.

## 1.3 Responsabilité pénale de toute personne

Certains assureurs s'inspirant du modèle anglo-saxon peuvent garantir les conséquences pécuniaires de fautes non intentionnelles.

Attention, ces assurances ne couvrent bien évidemment pas la faute inexcusable, la faute intentionnelle (délit et crime) et ne feront pas de la prison à la place de l'assuré !

## 2 Obligations de sécurité de l'employeur

### 2.1 Obligation morale de l'employeur

Voir 1.1.

### 2.2 Responsabilité civile de l'employeur

L'employeur est civilement responsable de tout dommage causé à des tiers, de son fait, du fait de l'activité de ses salariés ou des choses qui sont sous sa garde (matériaux, machines, équipements, engins ou véhicules de l'entreprise).

Tout salarié victime d'un accident du travail bénéficie automatiquement d'une indemnisation de la caisse primaire d'assurance maladie. Cette indemnisation est versée à la victime sans qu'une faute soit recherchée, qu'elle soit imputable ou non à l'employeur ou au salarié et responsable du dommage. En contrepartie, le salarié ne peut exercer aucun recours à l'encontre de son employeur pour obtenir une indemnisation complémentaire. Ce qui n'est pas le cas si la faute inexcusable est avérée, voir paragraphe 2.5.

#### A retenir :

**L'employeur s'expose, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec la conscience du danger, à un contentieux civil de la faute inexcusable de l'employeur qui se traduit par une condamnation au paiement de dommages et intérêts en vue d'assurer la réparation intégrale des dommages subis par la victime.**

### 2.3 Conditions nécessaires pour pouvoir engager la responsabilité de l'employeur

Pour que la responsabilité de l'employeur puisse être engagée, il faut :

- l'existence d'un dommage ou d'un préjudice causé à un tiers ;
- l'existence d'une faute professionnelle, volontaire ou non, d'un salarié ou, de toute personne sous son autorité, en relation avec son activité (même indirectement) ;
- l'existence d'un lien de cause à effet entre la faute et le dommage.

L'employeur est responsable des dommages causés à ses employés ou par son personnel qu'il a en charge.

## 2.4 Infractions et condamnations de toute personne (en majorité l'employeur)

Les infractions aux règles d'hygiène et de sécurité sont constatées par les inspecteurs du travail ou des officiers de police judiciaire. Ces infractions sont constituées lorsque :

- son auteur a pleinement conscience du risque ;
- le salarié est exposé à un risque immédiat ;
- le salarié est exposé à un risque direct et inévitable ;
- il y a un manquement volontaire aux obligations de sécurité.

### A retenir :

**Toute personne physique ou morale solvable (en majorité les employeurs ou chefs d'entreprise) peut être condamnée si elle est dans l'incapacité d'apporter des preuves de sa bonne foi, c'est-à-dire qu'elle agit en « bon père de famille », et/ou si elle ne respecte pas le code du travail.**

**Il n'est pas nécessaire qu'il y ait un accident pour être condamné.**

**La majorité des condamnations des employeurs sont souvent imputables à un manque avéré d'organisation technique et humaine en prévention au sein de l'entreprise ou à une récidive d'infractions constatées par les organismes du ministère du Travail ; elles dépendent de la gravité de l'infraction ou et des dommages subis.**

## 2.5 Responsabilité pénale de l'employeur

La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée en cas de non-respect des prescriptions sur l'hygiène et la sécurité, fixées par le Code du travail. Mais aussi lorsque, par sa faute personnelle, le chef d'entreprise met en danger la vie d'autrui ou, porte atteinte involontairement à la vie et à l'intégrité physique des salariés. En cas d'accident du travail, l'employeur peut être jugé à la fois au regard de la responsabilité pénale du travail et de la responsabilité pénale générale.

### A retenir :

**L'employeur s'expose, en cas d'accident grave du travail ou d'une maladie professionnelle à un contentieux pénal dû au manquement délibéré à une obligation particulière de sécurité avec responsabilité pénale aggravée.**

## 2.6 Obligation de résultat de l'employeur

### 2.6.1 Article L.4121-1 (sécurité et protection de la santé physique et mentale)

L'article L.4121-1 du code du travail modifié par la loi N°2010-1330 du 9 novembre 2010 - Art 61 spécifie que :

*L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

Ces mesures comprennent :

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

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

## **2.6.2 Article L.4121-2 du Code du Travail (Les 9 principes généraux de prévention)**

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à [l'article L. 4121-1](#) (cf. paragraphe 2.6.1 ci-dessus) sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1 - Éviter les risques.
- 2 - Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.
- 3 - Combattre les risques à la source.
- 4 - Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.
- 5 - Tenir compte de l'état d'évolution de la technique.
- 6 - Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.
- 7 - Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel que défini à l'article L.1152-1 (aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel).
- 8 - Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
- 9 - Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

### **A retenir :**

**En pratique, la majorité des entreprises, et plus particulièrement les salariés et l'encadrement, appliquent la sécurité en respectant, par ignorance seulement, la deuxième partie du 8° principe général de prévention en portant les EPI (équipements de protection individuelle). Alors que la DEMARCHE FONDAMENTALE DOIT DEMARRER CHRONOLOGIQUEMENT PAR LE PREMIER PRINCIPE GENERAL DE PREVENTION : éviter le risque.**

## 2.7 Faute inexcusable

L'employeur qui n'a pas respecté son obligation de résultat peut voir sa responsabilité engagée au titre de la faute inexcusable. « Constitue une faute, tout manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat à laquelle il est tenu envers le salarié, en vertu du contrat de travail qui les unit ». Ce manquement a le caractère de faute inexcusable "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". C'est à la victime ou à ses ayant-droits d'apporter la preuve de la faute inexcusable.

## 2.8 Réflexions et stratégie prévention

### 2.8.1 Principe de précaution

Son recours systématique pourrait conduire à des voies sans issue ou à des situations rocambolesques ou absurdes. Appliqué à tort et à travers, il est un frein au progrès et à l'innovation. Attention, l'entrepreneur ou le scientifique ne peuvent plus rien faire par peur d'un procès. Le citoyen, le client ou le partenaire exige d'être protégé de tout et comprend le principe de précaution comme un principe universel à appliquer dans tous les domaines.

Quelques exemples d'actualité : accidents domestiques, alcool, amiante, CMR, chute de hauteur, diesel, drogues, éruption du volcan EYJAFJÖLL, éthylotest, grippe A H1N1 et aviaire, maladie de la vache folle, « médiateur », pénibilité au travail, plomb, sang contaminé, stress, virus HIV...

### 2.8.2 Que faire et quelle(s) stratégie(s) choisir ?

- Ne rien faire ;
- Ou s'assurer tous risques ;
- Ou faire le minimum utile avec une efficacité optimale (le plus judicieux).

## 2.9 Actions à mener par le chef d'entreprise

### 2.9.1 Vérification des aptitudes des salariés

Lors de tout recrutement et pendant toute la durée de présence dans l'entreprise l'employeur doit vérifier **TOUTES LES APTITUDES DES SALARIES QUI SONT SOUS SA GARDE.**

### 2.9.1.1 Avertissement

Dans le cas d'un recrutement, le Code du travail demande à l'employeur de vérifier certains documents du salarié (identité, permis de conduire, carte de sécurité sociale, permis de travail, casier judiciaire...). Dans la majorité des cas, le salarié souhaitant être recruté ne voit aucun inconvénient à présenter ce type de document.

Prenant par exemple trois questions concrètes pouvant porter à polémique et pouvant dépasser les compétences du Code du travail et ainsi aussi transgresser les libertés individuelles :

1 - L'employeur confie un véhicule de 19 tonnes à un futur chauffeur qui devra livrer le matériel et les matériaux sur les chantiers. Celui-là, bien évidemment, demande le permis de conduire, vérifie si le permis C est permanent et fait une photocopie.

Questions :

— **Est-ce véritablement légal ?**

Dans un monde idéaliste et constitué de rêveurs respectant à la lettre la loi, l'employeur, lors de tout recrutement, devrait s'adjoindre une personne assermentée gantée. Trêve de plaisanterie: pour des raisons évidentes de temps et de coûts, le salarié s'exécute immédiatement car il a vraiment besoin de travailler.

— **Est-ce suffisant ?**

NON. L'employeur doit en plus demander l'attestation ou la preuve de la visite médicale, qui est obligatoire tous les 5 ans pour tout permis poids lourd, ainsi que le nombre de points restants sur son permis. Cette dernière demande est ambiguë car seule la préfecture peut transmettre cette information au détenteur du permis de conduire. Le fait de présenter son permis de conduire ne donne aucune preuve du nombre de points restants, mais indique seulement que l'on est en règle et qu'on ne l'a pas encore restitué dans le cas d'un retrait de permis. En France, d'après des estimations, plus de 2 millions d'automobilistes conduiraient sans permis. Les salariés ne signalent pas leur perte de permis pour des raisons évidentes de peur de perdre leur emploi. Dans le cas d'un accident grave ou mortel routier, aucun assureur ne pourra prendre en charge les dommages causés à autrui, la victime ou les ayant droits pourra alors invoquer le délit ou le crime à l'encontre du conducteur et la faute inexcusable à l'encontre de l'employeur. Le bon sens et la raison nous poussent à proposer de rajouter au contrat de travail (acte sous seing privé apportant la preuve en cas de contentieux), lors du recrutement, un article tel que :

- Présentez votre permis de conduire une fois par an au service administratif (la photocopie sera conservée dans le document unique de l'entreprise).
- Respectez le code de la route.

- Signalez à votre employeur les pertes de points de votre permis de conduire et le nombre de points restants (engagement volontaire à la démarche d'assurance prévention de l'entreprise).
- L'entreprise participe à hauteur de 30% aux frais de récupération des points perdus (justificatifs à fournir).
- Soyez attentif en conduisant et gardez les deux mains sur le volant : arrêtez-vous en zone sécurisée avant de répondre à un appel téléphonique ou en passant un.

2 - Remise de faux documents à l'employeur, du salarié, de l'intérimaire, du loueur, du sous-traitant, de partenaire... : photocopie de documents falsifiés tels que permis de séjour, carte d'identité, attestation de logement, extrait de casier judiciaire, attestation sur l'honneur, déclaration URSSAF... Dans un monde où, aujourd'hui, les escrocs se multiplient, les contraintes de recherche d'emploi sont véritablement compliquées et tendues. Sans tomber dans l'excès du principe de précaution, pour éviter des coûts exorbitants et des pertes de temps inutiles, l'employeur et le salarié se doivent d'être prudents et de demander conjointement un minimum de garanties sous la forme de documents datés et signés (esprit de confiance entre employeur et salarié).

3 - Addictions et harcèlement : l'alcool est un sujet extrêmement sensible en France, avec une limite admissible de 0,5 g/l de sang en conduite de véhicule. Mais, en cas d'accident grave ou mortel, si l'autopsie ou le contrôle s'avère positif, une enquête pourrait prouver que tout le monde était au courant et que personne n'a rien fait. Conseil : se faire aider par les professionnels de santé et les associations en gardant précieusement les preuves datées et signées des actions afin d'éviter à tout prix ce genre de situation qui dépasse la sphère du travail et empiète sur le domaine privé et soumis au secret médical. Les autres sujets tels que drogues, harcèlement moral ou sexuel sont à traiter avec une extrême précaution : ils peuvent relever de la pénibilité au travail et du 7e principe de précaution cf. le paragraphe 2.6.2 aussi bien que de causes personnelles.

#### **2.9.1.2 Identité et qualification du salarié**

Attention, le chef d'entreprise n'étant pas assermenté, il est préférable de demander un maximum de documents et d'avoir l'accord daté et signé du futur salarié : engagement contractuel d'appliquer les mesures écrites du document unique.

#### **2.9.1.3 Aptitude médicale**

Seul le médecin du travail peut se prononcer sur l'aptitude médicale au poste de travail d'un salarié. A noter, que le médecin se doit proposer une SMR (surveillance médicale renforcée) à des salariés exposés à des risques particuliers ou/et des personnels en situation particulière (moins de 18 ans, travailleurs handicapés, femmes enceintes...). Le médecin du travail est le seul juge de la fréquence et de la nature des examens à assurer en SMR.

## 2.9.2 Rédiger faire appliquer les mesures du document unique

LE DOCUMENT UNIQUE : une véritable démarche de prévention !

### 2.9.2.1 Finalité du document unique

L'objectif du document unique est de formaliser par écrit, les réflexions, l'évaluation des risques et le plan d'actions afin d'améliorer la prévention au sein de chaque unité de travail. Ce document sert de base à la démarche prévention de l'entreprise. Les méthodes et les conseils pour réaliser facilement et utilement le document unique (que nous appellerons désormais : démarche assurance prévention) sont développés au paragraphe 4.

### 2.9.2.2 Historique

Code du travail – Articles L.4121-1 et L.4121-2. Issu d'une loi N° 91-1414 du 31 décembre 1991, transposant une directive européenne, et du décret N°2001-1016 du 05 novembre 2001. Depuis le 18 avril 2002 (circulaire N°6 DRT), cette évaluation des risques doit être formalisée dans un document unique et l'employeur met en œuvre les mesures selon les 9 principes généraux de prévention.

## 3 Obligations de sécurité du salarié

" Article L.4122-1

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur."

### A retenir :

**Même si la santé et la sécurité au travail sont avant tout l'affaire de l'employeur, le salarié s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement s'il ne respecte pas les mesures de prévention du document unique de l'entreprise.**

## 4 Démarche assurance prévention de l'entreprise (document unique)

Conseils généraux pratiques :

- Mettre en place une charte sécurité à laquelle le personnel de l'entreprise adhère.
- Nommer un ambassadeur prévention.
- Accompagner le personnel sur site (former utile sur chantier = pas de perte sèche).
- Adopter le réflexe traçabilité et garder toutes les preuves pendant au moins 60 ans pour répondre à la faute inexcusable.

### 4.1 La prévention existante dans l'entreprise

Faire l'inventaire et l'historique de l'existant en prévention.  
Rassembler ce qui existe dans l'entreprise.  
Hiérarchiser les priorités.

### 4.2 Indicateurs et Audit

#### 4.2.1 Indicateurs

Etablir une comparaison entre les taux de cotisation, les indicateurs de fréquence et de gravité avec les indicateurs de la profession, permet de situer un état de référence. Contrôler régulièrement ces valeurs est véritablement utile pour évaluer l'évolution des démarches prévention dans l'entreprise (2 fois par an est conseillé).

Taux de cotisation ?

Taux de fréquence (TF) ?

$$TF = \frac{\text{Accidents du travail (AT)}}{\text{Heures travaillées}} \cdot 10^6$$

TF BTP<sup>2010</sup> = 46,7

TF Entreprise<sup>20??</sup> = ?

Evolution = + ou -

Indice de Fréquence (IF) ?

$$IF = \frac{\text{Nb d'accidents avec arrêt > 24h}}{\text{Nombre de salariés}} \cdot 10^3$$

IF BTP<sup>2010</sup> = 73,2

IF Entreprise<sup>20??</sup> = ?

Evolution = + ou -

Taux de gravité (TG) ?

$$TG = \frac{\text{Journées calendaires perdues}}{\text{Heures travaillées}} \cdot 10^3$$

TG BTP<sup>2010</sup> = 2,8

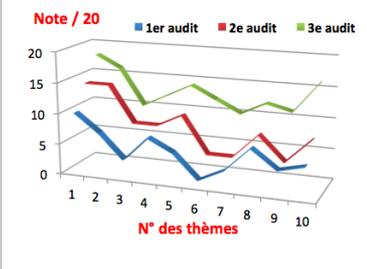
TG Entreprise<sup>20??</sup> = ?

Evolution = + ou -

Taux de cotisation, TF, IF et IG (comparer sur au moins 3 ans)

#### 4.2.2 Audit

Pour justifier d'une véritable démarche de prévention, il est fondamental de réaliser des audits suivant une fréquence judicieuse prouvant ainsi une progression indiscutable de la prévention et de la sécurité dans l'entreprise (2 fois par an est conseillé).

4 : aucun contrôle des matériels et des matériaux.	10 : les visites d'inspection commune sont suivies d'un compte rendu transmis au coordonnateur.	16 : un rapport détaillé de visite est présenté au chef d'entreprise avec les pistes d'amélioration.	11	En janvier 2013, transmettre au personnel une enquête de satisfaction.													
<b>10 Traçabilité, assurance et protection juridique.</b>				<b>Note / 20</b>	<b>Actions à mener datées</b>												
0 : aucun document atteste la démarche prévention.	6 : tout matériel est normalisé, vérifié et répertorié avant toute utilisation.	12 : les bons d'interventions signés par le client et l'intervenant sont archivés dans le DU.	5	La démarche prévention est assurée par un expert depuis le 22 août 2012.													
2 : le règlement intérieur et les informations pour le personnel sont affichés.	8 : la démarche prévention est assurée avec l'aide d'un expert externe.	14 : les délégations de pouvoirs sont signés.	8	Le chef d'entreprise doit s'assurer en faute inexcusable à partir du 03 septembre 2012.													
4 : la démarche de prévention s'arrête à la distribution des EPI et les factures sont conservées.	10 : tout le personnel a signé un engagement prévention (respect et conduite et guide d'accueil).	16 : le chef d'entreprise est assuré pour la faute inexcusable.	16	L'expert prévention assure la veille juridique et présente les nouveautés en janvier 2013.													
				LOGO de l'entreprise auditée et signature de l'employeur.	LOGO de votre entreprise												
				Points progression prévention													
<b>Commentaires éventuels</b>				<table border="1"> <tr> <td>Note sur 20 du 1<sup>er</sup> audit</td> <td>5,2</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Note sur 20 du 2<sup>e</sup> audit</td> <td>8,2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Note sur 20 du 3<sup>e</sup> audit</td> <td>13,1</td> <td>4,9</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><b>Points de progression prévention cumulés :</b></td> <td><b>7,9</b></td> </tr> </table>		Note sur 20 du 1 <sup>er</sup> audit	5,2	0	Note sur 20 du 2 <sup>e</sup> audit	8,2	3	Note sur 20 du 3 <sup>e</sup> audit	13,1	4,9	<b>Points de progression prévention cumulés :</b>		<b>7,9</b>
Note sur 20 du 1 <sup>er</sup> audit	5,2	0															
Note sur 20 du 2 <sup>e</sup> audit	8,2	3															
Note sur 20 du 3 <sup>e</sup> audit	13,1	4,9															
<b>Points de progression prévention cumulés :</b>		<b>7,9</b>															
		Date du 4 <sup>e</sup> audit : 03/09/14		Prénom & nom auditeur : Michel RAMI													
		Signature auditeur Anticip/BTP :															

Audit progression prévention exemple sans logo 19092012.MR.xlsx 4/4

Audit prévention (à réaliser au moins 2 fois par an)

### 4.3 Evaluation des risques professionnels de l'entreprise

L'objectif du document unique est de formaliser par écrit, les réflexions, l'évaluation des risques et le plan d'actions d'amélioration de prévention de chaque unité de travail. Qu'importe la forme, c'est le fond et la traçabilité de la démarche prévention qui priment.

L'actualisation doit être faite au moins 1 fois par an, à chaque modification du poste de travail et à chaque nouveau risque non prévu lors de l'évaluation des risques.

Ce document unique est à disposition au siège de l'entreprise, de l'inspecteur du travail, de toute personne soumise à un risque portant atteinte à sa santé ou sa sécurité (le personnel de l'entreprise), aux agents de la caisse régionale de l'assurance maladie ou aux agents de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT, anciennement CRAM, depuis juillet 2010) ou aux agents de la caisse d'assurance régionale d'assurance maladie Ile-de-France (CRAMIF) et à toute instance sous tutelle du ministère du Travail.

En cas de non-rédaction de ce document ou en cas d'établissement succinct, les sanctions s'établissent comme suit :

- 1 500 € en cas de non-transmission de l'évaluation des risques
- 3 000 € en cas de récidive.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la conscience du danger entraîne :

- Contentieux civil de la faute inexcusable de l'employeur en une condamnation au paiement de dommages et intérêts en vue d'assurer la réparation intégrale des dommages subis par la victime.
- Contentieux pénal, du manquement délibéré à une obligation particulière de sécurité avec responsabilité pénale aggravée.

#### **A retenir :**

**Depuis le 05 novembre 2001, tout employeur qui a sous responsabilité un salarié ou plus doit évaluer tous les risques qu'il lui (leur) fait prendre dans le cadre de son (leur) travail depuis son (leur) domicile (trajet), puis son (leur) lieu de travail, temps de déjeuner, puis à nouveau lieu de travail et retour à son domicile (trajet). Ces risques doivent être évalués suivant leur gravité et leur fréquence. Ensuite mettre en place des mesures de prévention conformes aux 9 principes généraux de prévention cf. paragraphe 2.6.2.**

## **4.3.1 Méthode d'évaluation des risques et des mesures de prévention**

### **4.3.1.1 Lister les zones de travail ou activités différentes**

Atelier

Bureau

Chantier activité 1

Chantier activité 2

Chantier activité ...

Dépôt

Magasin

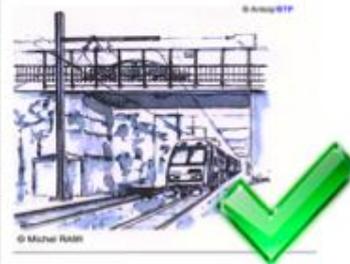
...

### **4.3.1.2 Lister tous les dangers**

**Dangers & nuisances**  
en rouge risque immédiat en bleu risque différé  
(liste non exhaustive)



△	Titre de la fiche danger
	Alcool D1 & drogues D2
	Amiante D3
	Asphyxie D4
	Basculement D5 & renversement D6
	Bruit D7
	Chaleur D8 & froid D9
	Chute d'objet D12
	Chute de hauteur D10
	Chute de sa propre hauteur D11
	Circulation (chantier D13 & route D14)
	Déchets D15
	Eboulement D16 & effondrement D17
	Electricité D18
	Explosion D19
	Feu D20
	Gaz D21 & polluants atmosphériques D22
	Gestes répétés D23
	Heurt D24
	Laines D25 & fibres d'isolation D26
	Machines outils D27 & machines à bois D28
	Manutention D29 & levage D30
	Microbes D31
	Morsures D32 & piqûres D33
	Outils à main D34
	Plomb D35
	Postures inconfortables D36
	Poussières (bois, fer et silice) D37
	Pression mentale (stress) D39
	Produits chimiques D38
	Travail de nuit D40 & astreinte D41
	Vibrations D42



Liste non exhaustive de dangers

4.3.1.3 Remplir chaque tableau en fonction de l'activité (atelier par exemple)

<ul style="list-style-type: none"> <li>1° colonne : N° de ligne</li> <li>2° colonne : Situation (description détaillée de l'endroit où l'on se trouve, l'environnement proche et la situation de travail)</li> <li>3° colonne : Danger (caractéristique d'une situation, d'une machine, d'un produit qui peut affecter la santé et la sécurité)</li> <li>4° colonne : Gravité (4 = mortel ; 3 = maladie professionnelle ; 2 = arrêt de travail ; 1 = blessure sans arrêt)</li> <li>5° colonne : Fréquence (5 = tout le temps ; 4 = une fois par heure ; 3 = une à deux fois par jour ; 2 = une fois par semaine ; 1 = une fois par mois)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6° colonne : Égal au produit de la gravité par la fréquence</li> <li>7° colonne : Mesure simple, réelle, quantifiable et faisable</li> <li>8° colonne : Nom du responsable de la mesure</li> <li>9° colonne : Date de contrôle réel ou inopiné par le dirigeant</li> </ul>
Cinq premières colonnes d'évaluation	Priorité et mesures de prévention actées

#### 4.3.1.4 Capture d'écran d'une évaluation des risques (atelier par exemple)

**Evaluation des risques professionnels en atelier avec ses solutions de prévention pour le personnel de XXX**

LOGO client								
N°	Poste de travail LOGO client	Danger	Gravité	Fréquence d'exposition	Priorité	Solutions de prévention	Responsable	Validation
<small>Nombre de ligne</small>	<small>Description synthétique et détaillée du poste de travail, de la situation et de l'environnement</small>	<small>Caractéristique d'une situation, d'une machine, d'un produit, qui peut affecter la santé et la sécurité d'une personne</small>	<small>2 : mortel 3 : maladie prof 4 : arrêt de travail 1 : blessure sans arrêt</small>	<small>5 : tout le temps 4 : 1 à 2 fois par heure 3 : 1 à 2 fois par jour 2 : 1 fois par semaine 1 : 1 fois par mois</small>	<small>Gravité multipliée par la fréquence. Mettre en rouge 4 mortel colonne gravité et toute priorité = à 10</small>	<small>Mesures simples, réelles, quantifiables et faisables</small>	<small>Nom du responsable de la mesure ou du chef d'entreprise</small>	<small>Preuve date du contrôle réel ou inopiné du chef d'entreprise</small>
1	Toute personne se trouvant à proximité de matériels (élevateur, rack automatiques, chariots, armoires...) ou matériaux pouvant se renverser (stockage hasardeux ou sur un sol instable) : stockage de verre. Stockage de verre, manutention de caisse ou de verre, travail sur sol non stabilisé...	Basculement renversement	3	1	3	Manutentionner les caisses ou plaques de verre avec précaution. Fixer les volumes de verre après gerbage sur les chariots à l'aide de barre de brélage. Arrimer les charges lors des transports. Privilégier les manutentions au pont roulant ou/et à tout système mécanique. Suivre les procédures en consultant les mesures de prévention du document unique, la fiche danger et la fiche correspondant à son métier. Consulter les fiches INRS concernant les ponts roulants et les chariots élévateurs. Ne pas retirer des protections des matériels, suivre les procédures, déplacer les chariots avec précaution sur sols horizontaux, non encombrés et stables. Le chef d'entreprise doit vérifier les aptitudes à la conduite du personnel désigné. Il doit remettre une autorisation de conduite à chaque conducteur ; une formation de type CACES (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité) est fortement conseillée ; si le personnel change d'entreprise, il conserve son certificat, en revanche, pour conduire un engin ou tout dispositif de levage, il doit recevoir une autorisation de conduite de son nouvel employeur. Remettre à tout nouvel arrivant cette fiche danger et la commenter. Faire des rappels quotidiens à tout le personnel de l'entreprise.	PDG et tout le personnel	Dès le 17 janvier 2014

**Extrait ligne 1 basculement renversement chariot agrès**

## 4.4 Traçabilité

### A retenir :

**Garder toutes les preuves de la démarche assurance prévention au moins 50 ans : cela peut toujours servir !**

## 4.5 Formation (Techniver formation)

- Autres : contenu du programme à compléter
- Manager la sécurité : contenu du programme à compléter
- PRAP (prévention des risques liés aux l'activités physiques) **ancien stage « Gestes et postures »: contenu du programme à compléter**
- Prévention des risques professionnels (document unique) : **contenu du programme à compléter**
- Sécurité et organisation collective (postes de travail et flux) : **contenu du programme à compléter**

## 5 Autres sujets prévention

Les sujets tels que les fiches de poste, les fiches dangers, les fiches métiers, le choix des matériels, les consignes de sécurité, les fiches de données de sécurité, la conduite en cas d'accident et les mesures de prévention sont développés au sein de chaque entreprise dans la démarche assurance prévention et ne peuvent en aucun cas faire l'objet de conseils génériques et généralistes. Chaque entreprise possède sa propre stratégie prévention.

De même, les plans de prévention, les PPSPS (plan de prévention de sécurité et de protection de la santé), les permis de feu, les modes opératoires sont élaborés spécifiquement pour chaque chantier ou chaque unité de fabrication ou de transformation.

Les délégations de pouvoirs, les guides d'accueil, les secouristes, le compte employeur (taux de cotisation accident du travail et différents taux indicateurs), le règlement intérieur, les affichages, les procédures d'alerte, les surveillances médicales renforcées... sont confidentielles et propres à l'historique et aux us et coutumes de l'entreprise.

## 6 6 En savoir plus

### 6.1 Mémoires

- Aide-mémoire du BTP, ed 0790, INRS
- Guide de dépannage urgent sur toiture - la corvée
- Guide de sécurité pour les travaux de couverture
- Guide de travaux sur cordes
- Recommandations de la DTE 207 aide à la décision
- Outils techniques
- Fiche conseil CHSCT
- Fiche évaluation des risques professionnels sur site
- Guide chariots agrès

## 6.2 Sites internet

- [www.anticipbtp.fr](http://www.anticipbtp.fr)
- [www.apst.fr](http://www.apst.fr)
- [www.atousante.com](http://www.atousante.com)
- [www.bossons-fute.fr](http://www.bossons-fute.fr)
- [www.cramif.fr](http://www.cramif.fr)
- [www.espace-chsct.fr](http://www.espace-chsct.fr)
- [www.federation-prevention.com](http://www.federation-prevention.com)
- [www.ffpv.org](http://www.ffpv.org)
- [www.forsapre.fr](http://www.forsapre.fr)
- [www.idf.direccte.gouv.fr](http://www.idf.direccte.gouv.fr)
- [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)
- [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
- [www.preventionbtp.fr](http://www.preventionbtp.fr)

## 7 Glossaires

### 7.1 Glossaire de A à G

CAPEB	Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du Bâtiment.
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (anciennement CRAM - changement en juillet 2010).
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie.
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie (Alsace Moselle).
CRAMIF	Caisse régionale d'assurance maladie Ile-de-France.
DIRECCTE	Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
DIUO	Dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage.
DRTEFP	Direction régionale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle.
Employeur	Chef d'entreprise ou toute personne donnant du travail.
ERP	Établissement recevant du public.
FFPV	Fédération française des professionnels du verre.
GCCP	Génie climatique couverture plomberie.

## 7.2 Glossaire de H à Z

IGH	Immeuble de grande hauteur
INRS	Institut national de recherche et de sécurité : association loi 1901, gérée par un conseil d'administration paritaire, généraliste en santé et sécurité au travail et expert en prévention des risques professionnels ; cette association propose des outils et des services aux entreprises et aux 18 millions de salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale. Aucun pouvoir de sanction.
Inspecteur du travail	Personne assermentée dépendant de la DIRECCTE, ayant pour mission de veiller au respect du code du travail et pouvant arrêter le poste de travail en cas d'infraction telle que : présence de matériaux susceptibles de contenir de l'amiante, chute de hauteur sans restriction de hauteur, exposition à des substances CMR (cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction) et ensevelissement.
OPPBTP	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics : organisme privé paritaire sous tutelle du ministère du travail, géré par décret, frais de fonctionnement provenant des 0,11% de la masse salariale du BTP, ayant pour missions la promotion de la prévention (informer, former et conseiller les entreprises du BTP). Aucun pouvoir de sanction.
PEMP	Plate-forme élévatrice mobile de personnel (nacelle).
PIRL	Plate-forme individuelle roulante légère (gazelle).
PRAP	Prévention des risques liés aux activités physiques (gestes répétés, manutention - ancienne formation « Gestes et postures » - et postures inconfortables).
TMS	Troubles musculo-squelettiques.