



L'HYGIENE ET LA SECURITE DU  
PERSONNEL: *Chapitre 2*



## 2. LE PLAN DE PREVENTION DES RISQUES ET LE DOCUMENT UNIQUE



Ecole de prévention  
et de sécurité

**« Ne pas prévoir,  
c'est déjà gémir »  
Léonard de Vinci**

# L'HYGIENE ET LA SECURITE DU PERSONNEL : Chapitre 2

Liés aux conditions générales de travail, les risques professionnels font peser sur les salariés la menace d'une altération de leur santé qui peut se traduire par une maladie ou un accident. Il appartient à l'employeur de supprimer ou de réduire ces risques afin d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé physique et mentale.

Pour ce faire il doit prendre les mesures appropriées et les mettre en œuvre conformément aux principes généraux de prévention énumérés par le Code du Travail.

Compte tenu de la nature de l'activité exercée, il doit ainsi évaluer les risques professionnels, consigner les résultats dans un document unique et mettre en œuvre des actions de prévention. Il est également tenu à une obligation générale d'information et de formation à la sécurité.

**NB : La prévention doit également porter sur les agissements de harcèlement moral ou sexuel.**

## 2.1. Mesures et principes généraux de prévention

### 2.1.1. Les mesures de prévention

- Elles impliquent :
  - L'organisation d'actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation.
  - La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
  - La prise en compte des changements susceptibles d'intervenir (nouveaux produits, nouveaux rythmes de travail...).
  - L'amélioration des situations existantes.

## 2.1.2. Les principes généraux de prévention

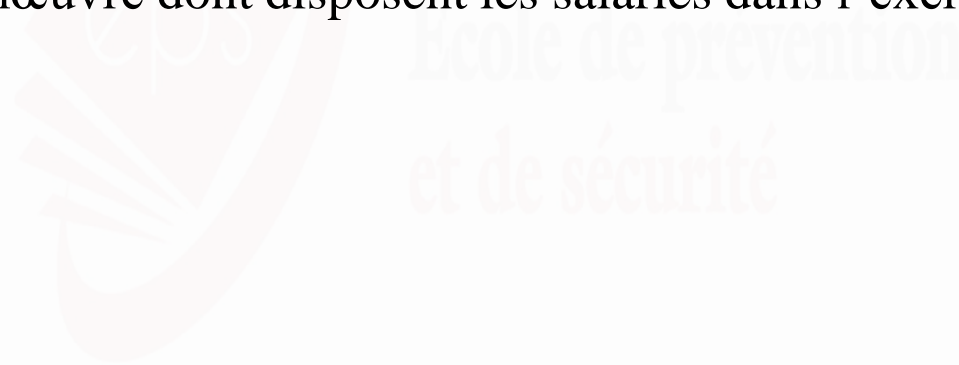
- Ils consistent à :
  - Éviter les risques.
  - Évaluer les risques qui ne peuvent être évités.
  - Combattre les risques à la source.
  - Adapter le travail à l'homme (conception des postes de travail, choix des équipements et des méthodes de travail et de production), l'objectif étant notamment de limiter le travail monotone ou cadencé.
  - Tenir compte de l'état d'évolution de la technique.
  - Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins.
  - Prendre des mesures de protection collective et leur donner la priorité sur les mesures de protection individuelle.
  - Donner des instructions appropriées aux salariés.

- Ces principes consistent également à planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent :
  - La technique.
  - L'organisation du travail.
  - Les conditions de travail.
  - Les relations sociales. L'influence des facteurs ambiants.



## 2.2. Évaluer les risques

- L'évaluation des risques consiste à appréhender les dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés à l'activité de l'entreprise. Il s'agit d'un travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à :
  - Des dangers (repérage d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail susceptible de causer un dommage pour la santé...).
  - Des facteurs de risques (conditions de travail, contraintes subies, marges de manœuvre dont disposent les salariés dans l'exercice de leur activité).

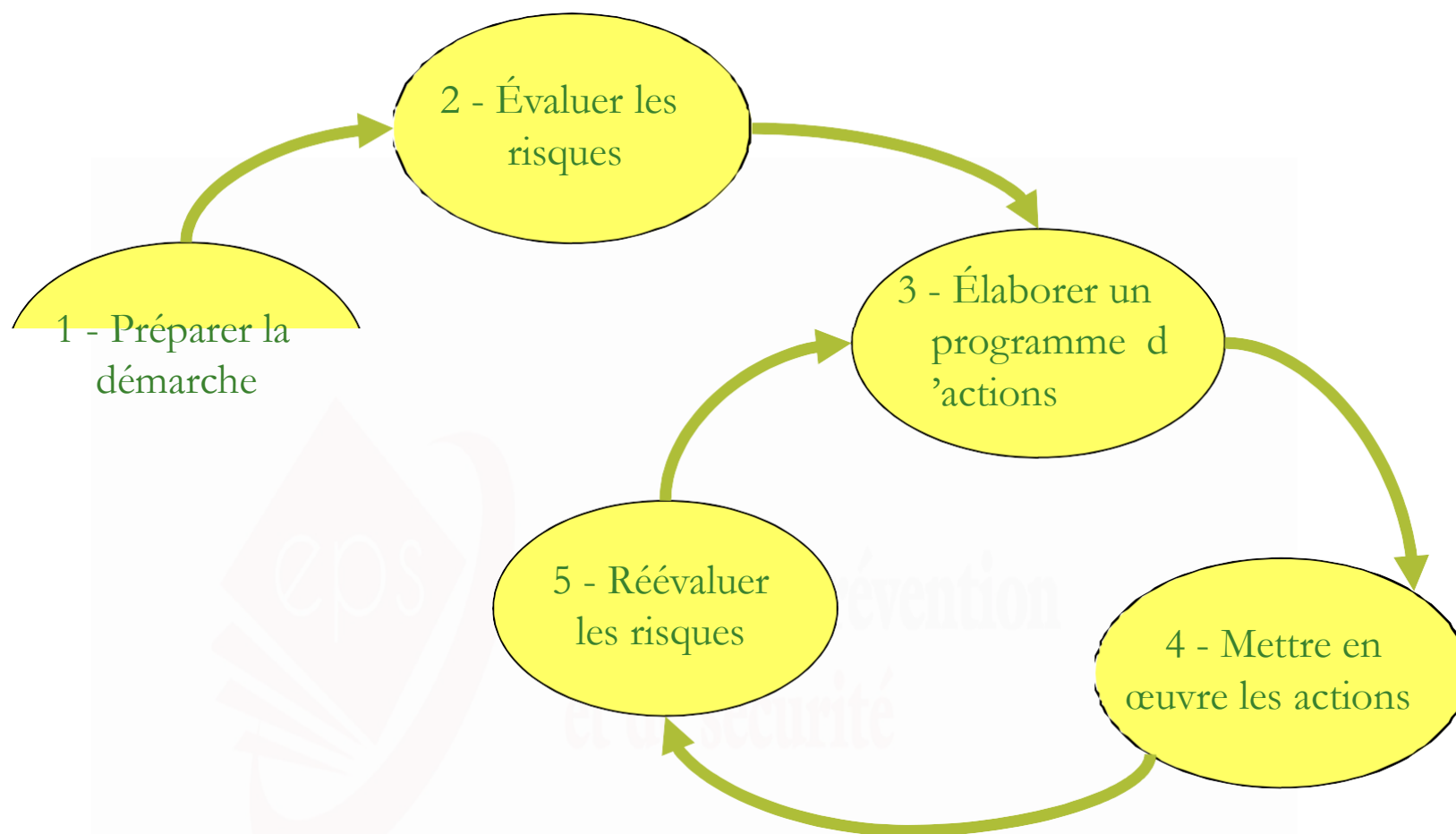


# L'HYGIENE ET LA SECURITE DU PERSONNEL : Chapitre 2

- L'évaluation doit être opérée pour chaque unité de travail (poste de travail, ensemble de postes aux caractéristiques commun etc. ) :
  - Régulièrement, au moins une fois par an.
  - Lors du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances et préparations chimiques.
  - A l'occasion de l'aménagement des lieux de travail ou des installations et de la définition des postes de travail.
  - Lors de toute transformation importante des postes consécutive à la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail, au changement d'équipement, de cadences, de normes de productivité.
- Ses résultats sont obligatoirement consignés dans un document unique et donnent lieu, si nécessaire, à la mise en œuvre d'actions de prévention.

# L'HYGIENE ET LA SECURITE DU PERSONNEL : Chapitre 2

La démarche de prévention : un processus dynamique



## 2.3. Le document Unique

- Quels que soient la taille de l'entreprise et son secteur d'activité, l'employeur doit transcrire dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé dans le cadre de son obligation générale de prévention des risques professionnels.
- Le document unique doit comporter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail. Pour ce faire, l'employeur peut s'appuyer sur différentes sources d'information disponibles dans l'entreprise : analyse des risques réalisée par le CHSCT, listes des postes de travail à risques particuliers, fiche d'entreprise établie par le médecin du travail...

Le document unique doit faire l'objet d'une mise à jour régulière (au moins une fois par an) et lorsqu'une modification survient (transformation de l'outillage, révélation de risques non identifiés jusqu'alors, survenance d'un accident du travail).

# L'HYGIENE ET LA SECURITE DU PERSONNEL : Chapitre 2

- Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition :
  - Des travailleurs.
  - Des membres du CHSTT ou des instances qui en tiennent lieu.
  - Des délégués du personnel et du médecin du travail.
  - Des agents de l'inspection du travail.
  - Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.
  - Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail constitués dans les branches d'activités présentant des risques particuliers et mentionnés à l'article L. 4643-1 du code du travail.
  - Des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-17 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-18 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

# L'HYGIENE ET LA SECURITE DU PERSONNEL : Chapitre 2

- Aucune forme, rubrique ou autre formalisme n'est imposée. Néanmoins, le document unique doit répondre à 3 exigences :
  - La cohérence, qui doit découler du regroupement, sur un seul support, des données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés.
  - La lisibilité, en réunissant les résultats des différentes analyses des risques, le document unique doit faciliter le suivi de la démarche de prévention dans l'entreprise.
  - La traçabilité de l'évaluation des risques, garantie par un report systématique de ses résultats.
- Enfin, le support est laissé au libre choix de l'employeur : le document unique peut être écrit ou numérique. Dans tous les cas, il doit être suffisamment transparent et fiable pour traduire l'authenticité de l'évaluation.

**A noter :** Le défaut d'élaboration du document unique et l'absence de mise à jour sont pénalement sanctionnés.

## 2.4. Les autres actions de prévention

- Outre l'obligation de faire respecter les consignes de sécurité, l'employeur doit mettre en œuvre des actions de prévention appropriées, parmi lesquelles figurent l'information et la formation à la sécurité, imposée par le Code du Travail. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un programme de prévention des risques professionnels doit être établi.



Ecole de prévention  
et de sécurité

## 2.4.1. Le programme annuel de prévention des risques professionnels

- Le document unique doit notamment contribuer à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels, lequel fixe la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir en matière de protection des salariés et d'amélioration des conditions de travail (mise en œuvre de formations, changement d'équipement...).
- Ce programme ainsi que les documents suivants doivent être présentés au moins une fois par an au CHSCT (ou à défaut aux délégués du personnel) :
  - Le rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
  - Le rapport concernant les actions menées au cours de l'année écoulée.

## 2.4.2. L'information des salariés

- L'employeur informe les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun. Cette information est dispensée lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire.
  
- Elle porte sur :
  - Les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques, mentionné ci-dessus.
  - 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.

- Le cas échéant, les dispositions contenues dans le règlement intérieur, relatives à la sécurité et aux conditions de travail.
- Les consignes de sécurité incendie.
  
- Le temps consacré à cette information est considéré comme temps de travail. L'information se déroule pendant l'horaire normal de travail.
  
- Le médecin du travail est associé par l'employeur à la détermination du contenu de cette information et à l'élaboration des actions de formation à la sécurité mentionnées ci-dessous.



## 2.4.3. La formation à la sécurité

- Tout salarié doit bénéficier, à l'initiative de l'employeur, d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, lors de son embauche et à chaque fois que nécessaire. Par exemple, en cas de changement de poste de travail ou de technique ou encore, à la demande du médecin du travail, après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours.
- La même obligation de formation pèse sur l'employeur à l'égard des travailleurs liés par un contrat de travail temporaire 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.
- Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur. Il ne peut ni les imputer sur la participation au développement de la formation professionnelle ni demander une prise en charge à son organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

- La formation dispensée tient compte de la formation, de la qualification, de l'expérience professionnelles et de la langue, parlée ou lue, du travailleur appelé à en bénéficier. Le temps consacré à la formation est considéré comme temps de travail. La formation se déroule pendant l'horaire normal de travail.
- **L'objet de la formation :** instruire les salariés des précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'établissement. Le contenu de la formation dépend de la taille de l'établissement, de la nature de son activité, du caractère des risques qui y sont constatés et du type d'emplois occupés par les salariés concernés



## 2.5. La prévention des risques liée au métier d'agent de sécurité

- On distingue 3 catégories de risques :
  - Les risques dérivés du contexte général.
  - Les risques spécifiques à l'activité de sécurité.
  - Les risques dérivés du poste de travail.



## 2.5.1. Les risques dérivés du contexte général

- Il s'agit donc des risques liés à l'intervention de l'entreprise de sécurité dans l'entreprise cliente (le donneur d'ordre).
- Il s'agit principalement d'un risque d'interférence, un risque supplémentaire s'ajoutant aux risques propres à l'activité de chaque entreprise et s'expliquant par la présence d'installations, de matériel et d'activités de différentes entreprises sur un même lieu de travail.



## 2.5.2. Les risques spécifiques à l'activité de sécurité

- Il s'agit des risques inhérents à l'activité d'agent de sécurité :
  - La violence au travail.
  - Les risques causés par les chiens.
  - Les facteurs de risques liés à l'organisation du travail :
    - ✓ La double hiérarchie.
    - ✓ Le travail isolé.
    - ✓ Les plannings de travail.
    - ✓ La gestion du personnel.
    - ✓ La formation et l'information en matière de prévention des risques.
    - ✓ Le temps de travail.

# L'HYGIENE ET LA SECURITE DU PERSONNEL : Chapitre 2

- La charge physique :
  - Les déplacements.
    - Le travail posté et le travail de nuit.
    - Les postures de travail (assises / debout / manutentions de charge).
  
- La charge psychosociale :
  - La motivation et la satisfaction au travail.
  - Le stress lié au travail :
    - ✓ Le sentiment d'insécurité au travail.
    - ✓ Les relations conflictuelles au travail.
    - ✓ Le décalage entre travail prescrit et travail réel.
    - ✓ L'ambiguïté du rôle.

- Les reprises du personnel.
  - Le sentiment de peur.
  - Le stress post-traumatique.
  - Le stress lié aux interventions.
  - La pression du temps.
- Les risques spécifiques aux agents de sécurité féminins.



## 2.5.3. Les risques dérivés du poste de travail

- Les risques liés à la sécurité :
  - Les risques de chutes, glissades.
  - Les risques de chocs, heurts.
  - Les risques d'accident de la circulation routière.
  - Les risques d'accident électrique.
  - Les risques d'incendie.
  
- Les risques liés à l'environnement :
  - Les risques physiques tels que le bruit, le froid.
  - Les risques chimiques (gaz, autres produits dangereux).
  - Risques biologiques (micro-organisme, cultures cellulaires).

### **3. LA RESPONSABILITE PENALE ET / OU CIVILE DE L'EMPLOYEUR**



Ecole de prévention  
et de sécurité

## 3.1. La notion de faute inexcusable

- L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité. Le manquement à cette obligation présente 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.
- Une faute légère, voire indirecte, de la part de l'employeur est susceptible de caractériser sa faute inexcusable telle que :
  - Le manquement de formation, d'information et de mise en garde du salarié.
  - Le défaut de surveillance.
  - L'absence de mise en place de dispositif de protection.

## 3.2. Les sanctions

### 3.2.1. Les sanctions pénales

- En cas de non établissement du document unique ou de non mise à jour, l'employeur est passible d'une amende de 1 500.00 € (pour les personnes physiques), doublée en cas de récidive. Sanction qui peut être complétée par une autre amende de 450 € pour non mise à disposition des contrôleurs et des inspecteurs du travail.



## 3.2.2. Sanctions civiles

- En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la responsabilité civile personnelle de l'employeur peut être engagée si la faute inexcusable est reconnue.
- Celle-ci entraîne une réparation du préjudice subi (souffrances morales et physiques, esthétiques...) et une cotisation complémentaire en remboursement de la rente majorée servie par la sécurité sociale.

