

### Contexte

Le législateur a renforcé le dispositif réglementaire relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs qui s'inscrit dans le cadre des principes généraux de prévention incombant à l'employeur.

Jusqu'à lors, aux termes de l'article L. 230-2 du code du travail, (Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991), le chef d'établissement devait prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale et physique des travailleurs par des actions de prévention, d'information et de formation allant jusqu'à la mise en place d'organisations spécifiques et de moyens adaptés. Ces mesures visaient à garantir une amélioration du niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Le décret 2001-1016 du 05 novembre 2001, complété par une circulaire d'application du 18 avril 2002, a institué l'article R 230-1 du code du travail.

En application de ce nouveau décret, l'employeur doit transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques sur la santé et la sécurité des travailleurs.

L'évaluation consiste à identifier et classer les risques auxquels sont soumis les salariés d'un établissement, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes. Elle constitue l'étape initiale d'une politique de santé et de sécurité au travail. L'EvRP est une démarche structurée dont les résultats sont formalisés dans un "document unique". Ce document est mis à la disposition du CHSCT, du médecin du travail et, sur demande, de l'inspecteur du travail et des contrôleurs CRAM.

#### L'évaluation comporte :

- un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail,
- une mise à jour effectuée au minimum une fois par an ou lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie,
- une mise à disposition, du document unique, aux membres du Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail. Il est également à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, à leur demande.

Toutes les entreprises, établissements, associations et groupements de toute nature sont concernés par cette mesure y compris les syndicats de copropriétaires qui emploient du personnel. De ce fait, ces nouvelles contraintes intéressent directement les administrateurs de biens et syndicats de copropriété employant des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Les employeurs avaient jusqu'au 08 novembre 2002 pour se conformer à cette réglementation sous peine de sanctions décrite plus avant.

### Objectifs

L'évaluation des risques ne constitue pas une fin en soi. L'évaluation doit conduire à réduire les risques d'accidents du travail et maladies professionnelles pour les salariés. Elle constitue une étape indispensable d'une réelle politique de prévention.

Sa finalité est la mise en oeuvre de mesures effectives visant à l'élimination des risques conformément aux principes généraux de prévention.



Outre répondre à une exigence réglementaire qui s'est trouvée renforcée récemment (décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001), L'EvRP constitue l'un des principaux leviers de progrès dans l'entreprise.

Parmi les enjeux de l'évaluation des risques, il faut citer également :

- la réflexion sur l'organisation du travail
- la satisfaction des salariés pour leurs conditions de travail
- les gains socio économiques liés par exemple à la gestion des accidents, les remplacements de personnel, les dommages matériels et immatériels, les interruptions d'activité etc.

## Contenu

La circulaire DRT n°2002-06 du 18 avril 2002 précise le contenu de l'obligation de l'employeur et préconise une méthodologie d'élaboration du document unique.

### **En ce qui concerne le document unique :**

- Elle donne quelques repères pour l'élaboration de ce document qui doit satisfaire aux besoins de l'entreprise. (forme, modalités de réalisation, contenu, suivi et mise à jour...)
- Quant à son contenu, elle précise qu'il doit comporter un inventaire :
  - Identification des risques
    - Il s'agit de repérer les dangers, d'analyser et de se prononcer sur l'exposition des salariés à ces dangers.
  - Le classement des risques
    - Une notation des risques identifiée dans l'étape précédente est réalisée. Elle consiste à leur donner une valeur selon des critères propres à l'entreprise.
    - Les risques sont ensuite classés afin de permettre de cerner les priorités et planifier les actions de prévention.
  - Les propositions d'actions de prévention
    - Chaque mesure est discutée
    - Elle s'appuie sur la compréhension des situations à risques et sur le résultat de l'évaluation des risques.
    - Après avis des instances représentatives des salariés, le choix des actions est formalisé sous la seule responsabilité du chef d'entreprise.

### **En ce qui concerne la méthodologie d'élaboration du document unique :**

Elle recommande que la démarche de prévention puisse se dérouler en cinq étapes :

- la préparation de la démarche
- l'évaluation des risques
- l'élaboration du programme d'actions
- la mise en œuvre des actions de prévention
- la réévaluation des risques

Cette même circulaire précise que tout employeur peut faire appel, pour l'élaboration du document unique à des organismes publics de prévention dotés de compétences techniques ou à des d'experts techniques capables de fournir une assistance dans les domaines de la prévention.

## Méthodologie

OPS, partenaire de l'ACET, organisme de formation tourné vers les gestionnaires de parc immobilier à caractère social, rencontre régulièrement de nombreux gardiens et gardiennes d'immeuble dans le cadre de formations "Etat des lieux" et "Surveillance technique des immeubles"

Ces contacts, occasions de nombreux échanges, nous permettent de bien maîtriser les différents aspects du métier des gardiens et de nous présenter auprès d'eux comme des interlocuteurs attentifs

OPS a développé une méthode structurée, de création du document unique et a choisi la méthode Diderot et son logiciel d'application développé par le CNPP, expert en prévention et en maîtrise des risques.



## Phase préparatoire

En présence du chef d'entreprise ou du syndic et des instances représentatives du personnel :

- reformulation des enjeux réglementaires et des responsabilités du chef d'entreprise et/ou du syndic
- définition des objectifs généraux
- recensement des documents nécessaires à l'analyse.

Analyse des documents transmis par l'employeur ou son représentant :

- l'adresse de l'immeuble
- le nombre de salariés par immeuble
- leur fonction et missions spécifiques
- les coordonnées (téléphone, fax, etc..)
- l'adresse du domicile
- la copie du contrat de travail

A partir de l'analyse de l'ensemble de ces documents, OPS prépare l'intervention sur site.

## Phase in situ

Visites les locaux concernés par le travail effectif du salarié

Entretien avec le salarié afin d'examiner ses tâches quotidiennes, de déterminer les contraintes techniques de son métier et de l'immeuble et d'évaluer les dangers potentiels auxquels il est confronté dans l'exercice de ses fonctions afin d'obtenir un portefeuille et une cartographie détaillée des risques.

## Phase d'analyse et de synthèse

Après avoir recueilli les informations techniques et administratives nécessaires, après avoir validé sur le terrain les dangers potentiels et s'être entretenu avec le ou les salariés concernés, OPS établit un dossier par salarié ou par famille de salariés à métier, risques et locaux de travail identiques (unités de travail homogènes).

Il est procédé à :

- une évaluation des risques à partir de critères objectifs et mesurables puis à une hiérarchisation des risques en fonction de leur gravité et de leur fréquence
- un inventaire des mesures de protection et de prévention existantes
- l'élaboration d'un projet de plan d'action

Les documents suivants sont remis au chef d'entreprise pour pris en compte et validation :

- une identification des risques
- une analyse des risques
- un document unique avec proposition de plan d'action

OPS établit le document unique, à partir d'un outil spécialement conçu pour cette évaluation et d'une méthodologie particulièrement éprouvée.

- une méthodologie participative
- une évaluation basée sur des critères objectifs et mesurables
- une hiérarchisation des risques par locaux, par métiers et par famille de risques
- une prise en compte des sources de dangers accidentels comme chroniques
- un logiciel permettant :
  - l'édition et la visualisation du document unique
  - la mise à jour annuelle obligatoire des évaluations des risques



L'EvRP est un concept issu de la directive cadre européenne du 12 juin 1989, qui fonde les principes généraux de prévention.

**La directive n°89/391/CEE** du Conseil des Communautés européennes du 12 juin 1989, dite "directive - cadre", définit les principes fondamentaux de la protection des travailleurs.

Alors que la plupart des dispositions de la directive - cadre préexistaient en droit français, la démarche d'évaluation a priori des risques, qui doit contribuer fortement à l'amélioration globale de la santé et de la sécurité et des conditions de travail, constitue la principale novation de ce texte communautaire, au regard de l'approche française classique. L'évaluation en amont des risques vise à connaître, de manière exhaustive et précise, les risques à traiter auxquels les travailleurs peuvent être exposés. Elle s'attache à tenir compte de l'évolution des techniques, avec le souci d'assurer la mise en œuvre du principe fondamental d'une adaptation du travail à l'homme. Elle s'applique à tous les secteurs d'activité privés et publics, exceptées certaines activités spécifiques dans la fonction publique et les services de protection civile. Elle fixe des obligations pour les employeurs et pour les salariés.

**La loi n°91-1414 du 31 décembre 1991**, a permis de transposer, pour l'essentiel, les dispositions que la directive cadre ajoutait au droit français. S'agissant de l'évaluation des risques, c'est l'article L. 230-2 du code du travail qui traduit le droit communautaire (article 6 de la directive - cadre), au regard de trois exigences d'ordre général :

- obligation pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs (I de l'art. L.230-2)
- mise en œuvre des principes généraux de prévention des risques professionnels (II de l'art. L. 230-2)
- obligation de procéder à l'évaluation des risques (III de l'article L. 230-2).

**Le décret 2001- 1016 du 5 novembre 2001**, portant création d'un document "unique" relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail introduit deux dispositions réglementaires dans le code du travail.

- La première - article R. 230-1 - précise le contenu de l'obligation pour l'employeur de créer et conserver un document transcrivant les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé. A cette occasion, un chapitre préliminaire, intitulé " Principes de prévention ", est inséré dans la partie réglementaire du titre III du livre II du code du travail.
- La seconde disposition réglementaire est de grande portée puisqu'elle introduit un nouvel article R. 263-1-1, qui porte sur le dispositif de sanctions pénales prévu en cas de non-respect par l'employeur des différentes obligations, auquel celui-ci est dorénavant soumis en matière d'évaluation des risques

**La circulaire DRT N° 6 du 18 avril 2002** vise à fournir des éléments de droit et de méthode utiles pour promouvoir cet outil et en faciliter la compréhension par les acteurs.

Ce dispositif crée, en effet, un instrument juridique contraignant dont la mise en œuvre demeure néanmoins souple, puisque les modalités techniques de l'évaluation des risques ne sont pas précisées par le décret. Elle s'appuie sur les enseignements tirés des expériences en entreprise impulsées par les services déconcentrés du ministère, depuis 1995, afin de permettre à l'inspection du travail de remplir ses missions d'information, de sensibilisation et de contrôle.

L'obligation de transcrire dans un document les résultats de l'évaluation des risques n'est pas qu'une obligation matérielle. Elle représente la première étape de la démarche générale de prévention qui incombe à l'employeur. Mais cette formalisation doit aussi contribuer au dialogue social au sein de l'entreprise, sur l'évaluation elle-même, et au-delà sur la conception et la réalisation des mesures de prévention qui devront, tant que de besoin, faire suite à l'évaluation des risques.

Pour en savoir plus sur le cadre juridique de l'EvRP, consultez le site gouvernemental : [www.sante-securite.travail.gouv.fr/dossiers/evaluations.asp](http://www.sante-securite.travail.gouv.fr/dossiers/evaluations.asp)



## Sanction

Si l'article R. 230-1 n'est pas respecté, l'employeur est susceptible de faire l'objet des sanctions pénales prévues à l'article R. 263-1-1 du Code du Travail, ces sanctions pouvant être appliquées depuis le 8 novembre 2002.

Aux termes de cet article R. 263-1-1 du Code du Travail, le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques dans les conditions prévues à l'article R. 230-1 est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe, c'est-à-dire 1 500 € au plus par infraction constatée, montant qui peut être porté à 3 000 € en cas de récidive.

## Conseils OPS

- 1 L'évaluation des risques n'est qu'une étape dans la démarche globale de prévention. Elle ne doit pas être qu'une simple obligation légale.
- 2 L'employeur doit s'engager dans la réalisation de cette évaluation (organisation - méthode - moyens - objectifs)
- 3 La démarche de prévention doit être collective.
- 4 L'analyse doit porter sur le travail réel du salarié par observation du poste de travail et participation de celui-ci.
- 5 Les méthodes d'évaluation doivent être adaptées à l'entreprise (activité - taille - nature des risques)
- 6 L'employeur est maître des décisions et de la validation de l'évaluation, même s'il se fait aider de conseils extérieurs.
- 7 Le plan d'action de prévention doit être formalisé

