

L'employeur est tenu d'informer les travailleurs des risques pour leur santé et leur sécurité, de manière compréhensible pour chacun. L'information doit être dispensée lors de l'embauche, puis chaque fois que nécessaire. Elle peut être dispensée au moyen de notes de service, d'information et consignes, d'une signalisation appropriée. Le médecin du travail est associé par l'employeur à la sélection des informations à diffuser aux salariés.

#### Cours 1

Les droits et obligations de l'employeur et des salariés

#### Cours 2

Les acteurs de la santé et de la sécurité au travail

#### Cours 3

Le rôle du règlement intérieur dans le cadre de l'hygiène et de la sécurité

#### Cours 4

Les sources d'information

#### Cours 5

Les accidents du travail et les maladies professionnelles

### >Compétences

- C722.1 Assurer une veille informationnelle juridique et technique
- C722.2 Informer le personnel sur les risques et les mesures prises pour la préservation de leur santé et pour l'amélioration de leur sécurité
- C722.3 Gérer les dossiers individuels maladie et accident du travail
- C722.4 Communiquer avec les partenaires institutionnels, les salariés et les instances représentatives

### >Notions

- Droits et obligations
- CHSCT
- Règlement intérieur
- Accidents du travail
- Maladies professionnelles



## L'ENTREPRISE VOSGES JOUETS

Denis Dellinger réfléchit à la mise en place d'un système de management de la sécurité. En effet Vosges Jouets connaît depuis quelques mois une augmentation des accidents du travail et l'apparition de maladies professionnelles liées au travail du bois.

La mise en place d'un système de management de la sécurité permettrait à Vosges Jouets :

- d'identifier et de réduire les risques professionnels ;
- de protéger la santé et la sécurité des salariés ;
- d'améliorer les résultats de l'entreprise.

### >Applications

1 Assurer une veille informationnelle

Les troubles musculo-squelettiques (TMS)

2 Vers l'épreuve

Communiquer avec les instances représentatives : la notion de danger grave et imminent

## **Mission 1** Assurer une veille informationnelle juridique et technique

Les salariés de l'atelier menuiserie sont particulièrement exposés à différents risques pour leur sécurité et santé, en particulier celui des poussières de bois. Un chef de service vous fait part de ses interrogations quant à la qualité de l'air lors des opérations de ponçage et rabotage.

**Vous décidez de rechercher des informations relatives aux dernières avancées en matière de sécurité et santé auprès des professionnels de la filière bois. Vous vérifiez également la réglementation concernant les poussières de bois.**

Étape	À réaliser	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Assurer une veille.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rechercher les sources d'informations professionnelles concernant l'activité de Vosges Jouets.</li> <li>Rédiger un mémo qui précise les obligations de l'entreprise dans le cadre de l'exposition des salariés aux poussières de bois.</li> </ul>	<p>&lt; Annexe 1</p> <p>&lt; Cours 1 et 4</p>

## **Mission 2** Informer le personnel sur les risques et les mesures prises pour la préservation de leur santé et pour l'amélioration de leur sécurité

Pour diminuer l'exposition des salariés aux poussières de bois, il a été décidé de commander de nouveaux masques et une raboteuse ponceuse plus performante.

**Votre responsable vous demande de rédiger à l'attention des menuisiers une note d'information sur les risques professionnels. Vous devez également renseigner la fiche de consignes relative à l'utilisation de la nouvelle raboteuse.**

Étape	À réaliser	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Informar le personnel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rédiger une note de sensibilisation des salariés aux risques dus à la poussière.</li> <li>Compléter la fiche de consignes concernant l'utilisation de la raboteuse.</li> </ul>	<p>&lt; Annexes 2, 3, 4 et 5</p> <p>&lt; Cours 1, 2 et 3</p>

## **Mission 3** Gérer les dossiers individuels maladie et accident du travail

Vous êtes informé qu'un salarié s'est entaillé sérieusement la main avec une scie circulaire. Il a été évacué vers l'hôpital le plus proche. Vous vous rendez dans l'atelier pour recueillir toutes les informations utiles à la gestion de cet accident du travail.

**Effectuez les formalités administratives liées à cet accident.**

Étape	À réaliser	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gérer un dossier accident du travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renseigner le compte rendu de l'accident.</li> <li>Déclarer l'accident auprès de la CPAM.</li> <li>Compléter l'attestation de salaire.</li> <li>Adresser à Gil Morot sa feuille d'accident du travail en lui précisant les modalités d'utilisation.</li> </ul>	<p>&lt; Annexes 6, 7, 8, 9 et 10</p> <p>&lt; Cours 5</p>

## **Mission 4** Communiquer avec les partenaires institutionnels, les salariés et les instances représentatives

Suite à cet accident de travail, Denis Dellinger, chef d'entreprise, décide de convoquer le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions au travail (CHSCT) à une réunion de travail. Il veut constituer une commission de travail concernant les conditions de travail dans l'atelier menuiserie.

**Vous rédigez la convocation du CHSCT.**

Étape	À réaliser	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Communiquer avec le CHSCT.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Préparer l'ordre du jour de cette réunion.</li> <li>Lister les personnes à inviter et à convoquer.</li> <li>Rédiger la lettre de convocation des membres du CHSCT.</li> </ul>	<p>&lt; Annexe 11</p> <p>&lt; Cours 4</p>

# Annexes

## Annexe 1

### Réglementation relative au travail du bois

#### FIBOIS ALSACE Fédération interprofessionnelle Forêt Bois Alsace La réglementation Document Actions

Présentation des obligations auxquelles les employeurs sont soumis.

#### Le contexte européen

Les directives européennes 90/934/CEE du 28 juin 1990 et 1999/38/CE du 29 avril 1999 ont défini les dispositions réglementaires minimales à mettre en œuvre par tous les pays européens pour les agents cancérogènes tels que les poussières de bois.

Les salariés doivent ainsi ne pas être exposés à des concentrations de poussières supérieures à la Valeur Limite d'Exposition Professionnelle (VLEP) qui est fixée 5 mg/m<sup>3</sup>.

La transposition de cette directive s'est faite avec beaucoup d'hétérogénéité puisque la France a sûrement été l'un des pays les plus stricts en fixant la valeur de la VLEP à 1 mg/m<sup>3</sup>, alors qu'en Allemagne elle a été fixée entre 2 et 5 mg/m<sup>3</sup> en fonction de l'âge des équipements et qu'en Italie et en Belgique elle s'élève à 3 mg/m<sup>3</sup>.

#### La réglementation française

La France a transposé les directives européennes au travers de différents articles du Code du travail qui stipulent toutes les obligations de l'employeur en matière d'évaluation des risques, de moyens de prévention, de contrôle, etc. Vous trouverez ci-dessous un résumé et une synthèse de ces derniers.

#### L'évaluation des risques

Références : articles R4412-61 à R4412-65

L'employeur doit systématiquement et régulièrement évaluer les risques d'exposition aux poussières de ses salariés, notamment avant la mise en place d'un nouveau poste de travail.

#### Les mesures et moyens de prévention

Références : articles R4412-66 à R4412-75

L'employeur doit tout mettre en œuvre pour à la fois, restreindre au maximum le nombre de salariés potentiellement exposés aux poussières de bois et pour diminuer les valeurs d'exposition de ses salariés au minimum techniquement réalisable, même si le résultat obtenu est nettement inférieur à la VLEP.

## Annexe 2

### Information des salariés sur les risques professionnels



## Les risques liés aux poussières de bois



ASSOCIATION DE SANTÉ ET DE MÉDECINE AU TRAVAIL

Les poussières de bois induisent des maladies professionnelles :

- ⇒ de la **peau** : eczémas
- ⇒ des **poumons** : rhinites, asthmes, fibroses pulmonaires
- ⇒ des **cancers des os du nez** (*ethmoïde*) et des sinus de la face.

Ces cancers sont souvent d'apparition très tardive, après 30 à 40 années d'exposition.

Les salariés les plus exposés sont ceux de l'atelier mais la pose n'est pas exempte de risques.



ASMT/janvier 2008 @asmt

8 ter rue Latil  
65000 TARBES  
05.62.93.81.81  
10 avenue Maransin  
65100 LOURDES  
05.62.94.00.06  
asmt65@smit.asso.fr

## Prévention technique

### 1— Sur les machines :

- \* Conformité des machines.
- \* Acquisition de machines disposant d'une captation des poussières prévue dès la conception.
- \* Implantation des machines nécessitant le plus grand débit d'aspiration au plus près des collecteurs principaux d'aspiration.

### 2— Sur le système d'aspiration :

- \* Captation à la source (équipement spécifique pour l'outillage portatif), raccordement au réseau d'aspiration ou utilisation de tables aspirantes.
- \* Arrivée d'air neuf de compensation pour remplacer l'air vicié.
- \* Proscrire le recyclage.
- \* Implantation des systèmes d'aspiration et des sacs filtrants à l'extérieur de l'atelier.
- \* Entretien et contrôle du système d'aspiration (nettoyage des gaines, des coudes, changement des filtres...), contrôle périodique de l'installation (débit d'air, pression, vitesse de l'air).
- \* Pas de transformation sans l'avis d'un spécialiste.

### Quelques conseils à donner à vos salariés :

- \* Mettre en route le système d'aspiration.
- \* Ouvrir le « registre » avant chaque utilisation de machine, fermer les clapets des machines non utilisées, ne pas enlever les protecteurs, ni les capes d'aspiration.
- \* Porter le masque FFP3 pour le vidage des sacs et pour toute intervention sur le système de l'aspiration.

### 3— Sur le nettoyage :

- ⇒ Nettoyage du local par aspiration avec un aspirateur industriel à filtre absolu, abandonner l'utilisation du balayage à sec et de la soufflette.
- ⇒ Organiser le nettoyage régulier de l'atelier (sols, parois, gaines...) en prévoyant un temps spécifique journalier.
- ⇒ Fournir un masque FFP3 pour ces opérations de nettoyage.

### Quelques conseils à donner à vos salariés :

- \* Aspirer les poussières au poste de travail quotidiennement.
- \* Ne pas nettoyer le filtre de l'aspiration avec la soufflette.
- \* Porter le masque FFP3 pour ces opérations de nettoyage.

Un coup de soufflette pour dépoussiérer :  
il faut 4 heures aux poussières les plus fines pour retomber.  
Un coup de balai : il faut 2 heures.

### 4— Organisation du travail :

- \* Isoler les zones de ponçage (activité la plus polluante) des zones de montage.
- \* Faire respecter par vos salariés les zones d'activité prédéfinies.

## Annexe 3

### Fiche technique de la raboteuse-ponceuse DGR 1500

#### RABOTEUSE & PONCEUSE DGR 1500



#### Caractéristiques techniques

Nombre de lames :	2 pièces
Dimensions :	1 010×520×535 mm
Poids :	36 kg
Largeur max de rabotage :	254 mm
Enlèvement max. des copeaux :	2 mm
Moteur :	v/Hz 230 V/50 Hz

La notice d'utilisation ci-dessous doit être respectée.

- Quand la machine est utilisée dans une pièce fermée, elle doit être branchée à un extracteur de poussière pour enlever les copeaux et la sciure. Le débit d'air au niveau du joint d'aspiration doit être de 20 m/s.
- La machine doit être utilisée quand elle est dans un état technique parfait, pour le travail pour lequel elle a été conçue, et en conformité avec les consignes édictées dans le guide d'utilisateur. Elle doit être réglée en hauteur pour s'adapter à la taille de l'utilisateur.
- Les consignes de sécurité, de travail doivent être respectées. L'emplacement des boutons marche/arrêt doit être vérifié avant chaque utilisation.
- La machine ne doit être utilisée, réparée et entretenue que par les personnes familières de son utilisation.
- En fin d'utilisation, ne jamais laisser la machine en panne mais signaler toute anomalie au responsable de l'atelier.

La machine a été fabriquée grâce à l'utilisation de techniques modernes conformes aux règlements de sécurité.

Toutefois certains dangers peuvent demeurer :

- L'arbre de rotation du rabot peut blesser les mains et les doigts si le morceau à travailler n'est pas installé correctement. La machine ne doit pas être laissée sans surveillance avant son arrêt complet.
- Les pièces à travailler peuvent conduire à des blessures si elles ne sont pas correctement sécurisées ou positionnées. Il faut donc au préalable avoir dégagé la surface de la machine de tout objet, tous résidus avant d'introduire la pièce et la réceptionner à la sortie.
- Les copeaux de bois et la sciure peuvent représenter un danger pour la santé. Il faut porter des lunettes de sécurité et un masque antipoussière. Il faut utiliser un système d'évacuation à aspiration à mettre en marche avant d'introduire une pièce à raboter.
- Blessures dues aux lames défectueuses de la raboteuse/ponceuse. Il faut vérifiez régulièrement que les lames sont en bon état.
- Risque de blessure au changement les lames de la raboteuse/ponceuse (gants de sûreté).
- Dangers physiques dus à l'utilisation de l'outil quand on a les cheveux longs détachés ou quand on porte des vêtements amples.



## Annexe 4

### Pictogrammes de signalisation « santé et sécurité »

Les pictogrammes, ou symboles graphiques, peuvent servir à décrire une situation, à prescrire un comportement déterminé, ou encore à donner une indication de danger. Sur les lieux de travail, un pictogramme appliqué sur un panneau participe à la prévention de santé et de sécurité.

#### Règles d'utilisation des panneaux de signalisation de santé et de sécurité

L'arrêté du 4 novembre 1993 modifié précise notamment que :

- les pictogrammes doivent être aussi simples que possible sans détails inutiles à la compréhension ;
- les pictogrammes définis par cet arrêté peuvent être légèrement adaptés ou être plus détaillés, « à condition que leur signification soit équivalente et qu'aucune différence ou adaptation n'en obscurcisse la signification » ;
- les panneaux doivent être installés dans un endroit bien éclairé et facilement accessible et visible :
  - soit à l'accès à une zone pour un risque général ;
  - soit à proximité immédiate d'un risque déterminé ou de l'objet à signaler.

#### PANNEAUX D'OBLIGATION



#### PANNEAUX D'AVERTISSEMENT ET DE SIGNALISATION DE RISQUE OU DE DANGER



## Annexe 5

### Raboteuse-ponceuse : consignes de sécurité

Recommandations générales à l'attention du salarié : tenue vestimentaire, EPI recommandés...  
Inclure les panneaux de signalisation (avertissement, recommandation)

Rappel du caractère dangereux de la machine et invitation à respecter les consignes de sécurité

#### CONSIGNES DE SÉCURITÉ

.....

.....

.....

#### Procédure d'utilisation RABOTEUSE

AVANT

- 
- 
- 
- 

PENDANT

- 
- 
- 
- 

APRÈS

- 
- 
- 

Conditions d'utilisation  
de la raboteuse-ponceuse

## Annexe 6

### Circonstance de l'accident du travail

Propos recueillis le 6 décembre auprès de Xavier Fixaris, responsable de l'atelier menuiserie

« C'était la pause de 16 heures. Beaucoup d'ouvriers étaient dehors en train de fumer, sauf évidemment Gil Morot. Il fait toujours bande à part, jamais un mot sympa envers les autres. Bref, il était devant son poste de travail en train de couper une planche quand un morceau de bois s'est coincé sous la scie circulaire. Là sans que j'ai le temps de bouger, il a relevé le capot de sécurité et avec un tournevis a délogé le morceau coincé. Et vlan, la scie s'est remise en route alors qu'il avait encore la main sous la scie. Il a hurlé, j'ai tout de suite coupé le courant électrique. Les autres gars sont intervenus pour lui porter les premiers secours. Mais le Gilou, c'était à prévoir, il n'écoutait jamais rien. Combien de fois il travaillait sans mettre ses gants de sécurité. Il a trop chaud qu'il disait ! Et ben maintenant avec ses deux doigts en moins il va peut-être réfléchir. »

## Annexe 7

### Données administratives et comptables

#### Extrait du fichier du personnel

N° Sécurité sociale	Nom	Prénom	Adresse	CP	Ville	Catégorie	Contrat	Date entrée	Date sortie
1791067456321	ANGELOPOULOS*	Manuel	5 rue des sœurs	68800	Colmar	4	1	01/05/1989	
1661057491458	BARDIN	Pascal	86 rue Perrin	68100	Mulhouse	4	1	03/08/1999	15/12/2003
2890688734234	BRAILLARD	Élodie	78 rue Coty	68140	Munster	5	2	01/10/2010	
1601055441458	DEVARIEUX	Alfred	Rue des Elans	68800	Colmar	2	1	01/02/1992	
1671168461123	FIXARIS	Xavier	3 rue des Vergers	68340	Riquewihr	1	1	01/09/2001	01/06/2002
1691057491458	GOUPIL*	Alex	10 rue Villandry	68140	Munster	4	1	01/01/1999	
2850167561765	HOULIN	Léa	5 rue Mondon	68140	Stosswihr	5	3	01/08/2005	
1831154291555	MOROT	Gil	10 rue du Muguet	68800	Colmar	4	1	01/11/2003	
1991057491458	ROLAND	Gérard	25 av. Duguet	68230	Turckheim	4	4	01/03/2010	
.....	.....	.....							

\* Membres du CHSCT.

#### Codification

Catégorie	Code
Chef de service	1
Chef d'atelier	2
Responsable d'équipe	3
Ouvrier qualifié	4
Agent administratif	5

Contrat	Code
CDI	1
CDD	2
CDI temps partiel	3
Stagiaire	4

#### Vosges Jouets est affilié à :

**Caisse Primaire d'Assurance-maladie**  
19 boulevard du Champs de Mars  
BP 40454  
68022 COLMAR CEDEX

*Médecine du Travail*  
20 RUE DES 3 CHÂTEAUX  
68000 Colmar

#### Éléments du salaire de Gil MOROT

Paiement mensuel le 30 de chaque mois  
Salaire brut de base : 1 850,00 €  
Indemnité mensuelle : 250,00 €  
Avantage en nature : 80,00 €  
Cotisations salariales : 320,00 €

En cas d'accident, le salaire n'est pas maintenu par l'employeur.  
Les indemnités journalières seront directement versées au salarié par la CPAM.



## Annexe 8

### Compte rendu d'accident du travail

#### COMPTE RENDU D'ACCIDENT DU TRAVAIL

*Rédiger un compte rendu clair, précis et concis.*

**ACCIDENT :** date jour heure lieu

**VICTIME :** nom prénom qualification, horaires de travail, ancienneté

**BLESSURE :**

**TÉMOINS :**

*En plus de la date, préciser :*

- le jour de l'accident : les horaires de travail pratiqués, l'ancienneté dans le poste de travail ;
- le siège de la blessure : bras, jambe, main, œil, pied, tête, tronc ;
- la nature : brûlure, contusion, corps étranger, douleur, entorse, fracture, plaie, piqûre ,
- les témoins : s'il s'agit d'un témoin oculaire ou de la première personne avertie.

#### Description du travail demandé ou habituel :

*Décrire en deux ou trois phrases quel était le travail demandé à la victime ou son travail habituel.*

#### Description de ce qui s'est réellement passé jusqu'à l'accident :

*Comment faire ?*

**Recueillir des faits** décrivant la réalité en posant des questions simples : que s'est-il passé, que faisait-il, avec quels outils, machines, matières, avec qui, où et quand ?

#### Quelques écueils à éviter :

- La recherche de responsabilité ou de coupables
- Les jugements de valeur sur les personnes
- Les opinions, les impressions, les suppositions
- Les solutions a priori
- Les faits décrivant un autre événement.

**Recueillir les informations le plus tôt possible**, même si dans le cas d'un accident grave cela s'avère plus délicat.

**Aller sur place pour comprendre ce qui s'est passé**, pour connaître la disposition des lieux et l'organisation du travail. Un croquis, un schéma, des résultats de mesures ajoutent à la compréhension des événements.

#### Remonter le cours des événements qui ont précédé l'accident.

Un accident, c'est une histoire dont on ne connaît que la fin. Pour la reconstituer, on cherche à connaître quel était le travail demandé, quel en était le déroulement habituel et surtout ce qui a changé, ce qui s'est passé d'inhabituel.

**Rédiger en phrases courtes** le compte rendu des événements qui ont conduit à l'accident.

*Vous éviterez les abréviations propres à votre entreprise ou secteur d'activité et totalement incompréhensibles par l'extérieur. Vous serez prudent quant à l'emploi de verbes traduisant une certaine gravité tels que trancher, amputer, sectionner... Il convient de les employer à bon escient. Une main coupée n'a rien à voir avec une coupure à la main, les conséquences qui en découlent non plus.*

*À noter : le conditionnel est de mise lorsque vous n'avez que la version du salarié et que rien ni personne ne vient corroborer ses dires. En effet, juridiquement la preuve d'un accident du travail doit être établie autrement que par les seules allégations de la victime.*

## Annexe 9

## Formulaire de déclaration d'un accident du travail

[illegible][illegible]

ameli.fr

## Annexe 10

## Préparation de la réunion du CHSCT

## Rappel réglementaire

L'ordre du jour de chaque réunion est fixé par le chef d'établissement et le secrétaire. Convocation et ordre du jour sont transmis par le président aux membres du CHSCT et aux invités au moins 15 jours avant la date de la réunion, sauf urgence. L'ordre du jour des réunions est établi conjointement par le président et par le secrétaire du CHSCT. L'ordre du jour est communiqué aux membres du comité, à l'inspecteur du travail et aux agents des services prévention des CRAM quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion. Les réunions doivent avoir lieu dans l'établissement, sauf urgence, et pendant les heures de travail.

*Post-it à l'attention de mon assistante*

Suite accident de Morot, organiser réunion du CHSCT pour le 30 de ce mois. Objectif : créer une commission de travail concernant les conditions de travail dans l'atelier menuiserie. Prévoir visite atelier menuiserie, à 9 h 30 à l'issue de la réunion en salle Villandry. Convoyer les membres élus du CHSCT et inviter les intervenants pouvant avoir un rôle consultatif dans ce dossier.

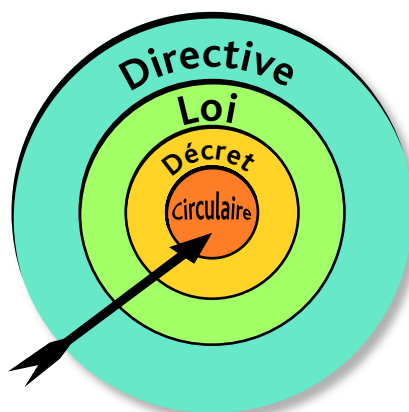
Denis Dellinger

D'après la réglementation française, il incombe à l'entreprise de veiller à préserver la sécurité de ses biens et des personnes qu'elle emploie.

## 1 Transposition dans le droit français des directives européennes

Une directive-cadre européenne du 12 juin 1989 (N°89/391/CEE du 12 juin 89) rassemble les principes généraux dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

Les lois françaises relatives à la santé et à la sécurité au travail relèvent du Code du travail. Le Code du travail français découle des décisions prises au niveau européen. Pour qu'une loi soit appliquée, il lui faut un décret d'application.



**Directive N°89/391/CEE du 12 juin 89 :**

C'est le principe européen

**Loi 91-1414, article L. 230-2 du Code du travail :**

C'est le principe français, la transcription du droit européen dans le droit français

**Décret 2001-1016 :**

Ce sont les moyens de mise en application du principe

**Circulaire N°6 de la Direction des relations du travail :**

C'est l'application du décret

<http://www.inforisque.info/fiches-pratiques/hierarchisation-lois.php>

### Exemple

Texte réglementaire	Codification	Contenu
Directive européenne	N°89/391/CEE du 12 juin 1989	Elle fait obligation aux employeurs d'évaluer les risques au travail.
Loi	Loi n°91-1414 du 31 décembre 1991	Elle rend obligatoire l'évaluation des risques professionnels pour les entreprises françaises.
Décret	Décret 2001-1016	Il précise les moyens à mettre en œuvre : <i>les résultats de cette évaluation doivent être transcrits dans un « document unique ».</i>
Circulaire	Circulaire N°6 DRT du 18 avril 2002	Elle précise la démarche à suivre pour évaluer les risques en entreprise.

## 2 Les droits et obligations de l'employeur

### • Droits de l'employeur

Il peut user de son pouvoir disciplinaire si le salarié ne respecte pas les mesures d'hygiène et de sécurité qui ont été préconisées.

### • Obligation de l'employeur

L'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé de ses salariés. Il a une obligation de résultat.

## Obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail

Évaluer les risques professionnels (EVRP)	Identifier et classer les risques qui peuvent se rencontrer dans l'entreprise pour mettre en place des actions de prévention. Élaborer un document unique d'évaluation et le tenir à disposition des salariés.
Informar les salariés	Informar d'une façon claire et compréhensible les salariés sur les risques pesant sur leur santé et leur sécurité.
Faire appliquer les règles d'hygiène	Entretenir les locaux dans un état constant de propreté. Assurer la protection des salariés contre le froid et les intempéries. Éclairer les locaux afin d'éviter la fatigue visuelle. Réduire l'exposition au bruit. Chauffer afin de maintenir une température convenable. Aménager des lavabos et vestiaires dans un local spécial et installer des armoires individuelles.
Faire appliquer les règles de sécurité	Mettre à la disposition des salariés des équipements de travail adaptés au travail à réaliser. Avoir des équipements de travail (machines, appareils, outils...) certifiés conformes aux normes européennes. Donner à chaque salarié une formation à la sécurité et à la santé. Afficher les coordonnées des services d'urgence (pompiers et SAMU). Faire respecter les normes concernant l'aménagement des issues et dégagements de secours. Disposer d'extincteurs en nombre suffisant et régulièrement vérifiés. Organiser une formation pratique à la sécurité notamment pour les salariés nouvellement embauchés ou ceux qui changent de postes de travail.

## 3 Les droits et obligations des salariés

### • Droits des salariés

Les salariés ont le droit de bénéficier d'une formation pratique à la sécurité :

- s'ils sont nouvellement embauchés ;
- s'ils changent de poste de travail, de technique ou de produit.

Les salariés qui estiment qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent disposent d'un **droit de retrait**.

Ils bénéficient également de **visites médicales** régulières et, dans certains cas, d'une surveillance médicale particulière.

### • Obligations des salariés

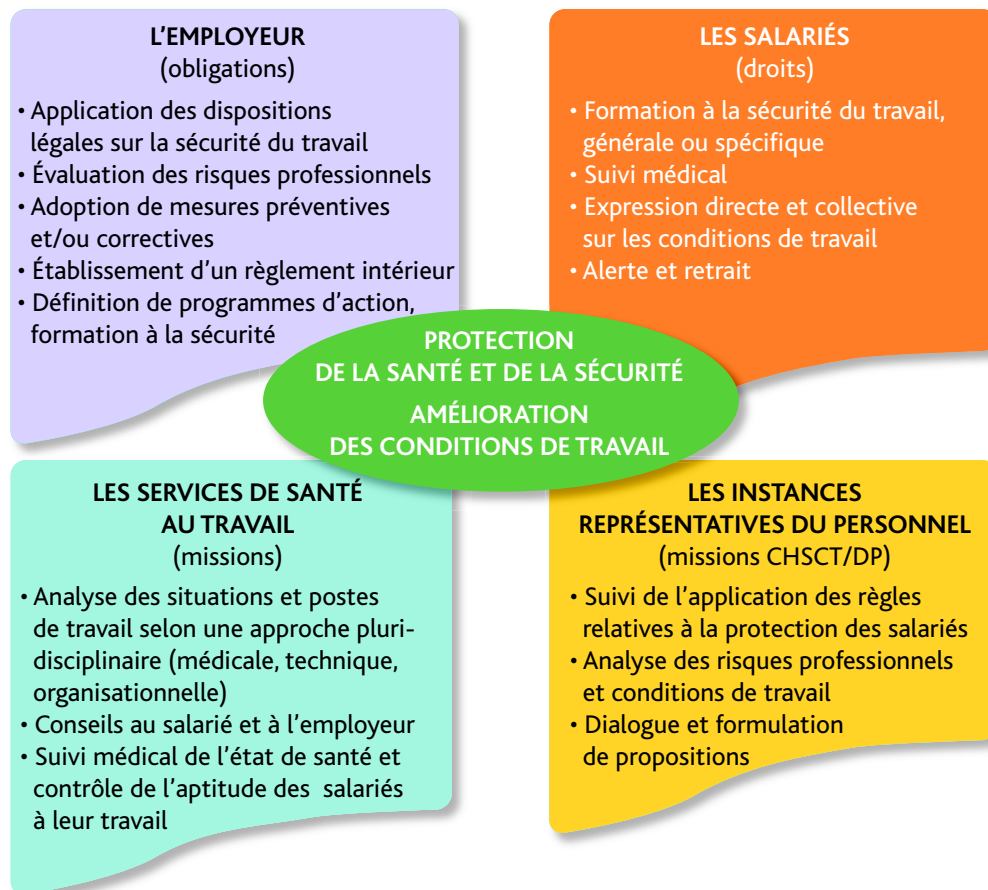
Chaque salarié est responsable de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles de ses collègues.

Il doit :

- respecter les consignes de sécurité prévues dans le règlement intérieur ;
- utiliser correctement les machines et autres moyens, l'équipement de protection individuelle ainsi que les dispositifs de sécurité ;
- signaler toute situation de travail présentant un danger grave et immédiat, toute défectuosité des systèmes de protection ;
- signaler immédiatement à l'encadrement toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent ;
- éviter, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, tout acte ou omission au travail susceptible de porter atteinte à la sécurité de son entourage.

Chaque salarié de l'entreprise a un droit à la sécurité. Cependant ce droit ne peut être respecté que par la prévention des risques professionnels qui, elle, est le devoir de tous les acteurs.

## 1 Les acteurs de la santé et de la sécurité au travail



## 2 Les sauveteurs secouristes

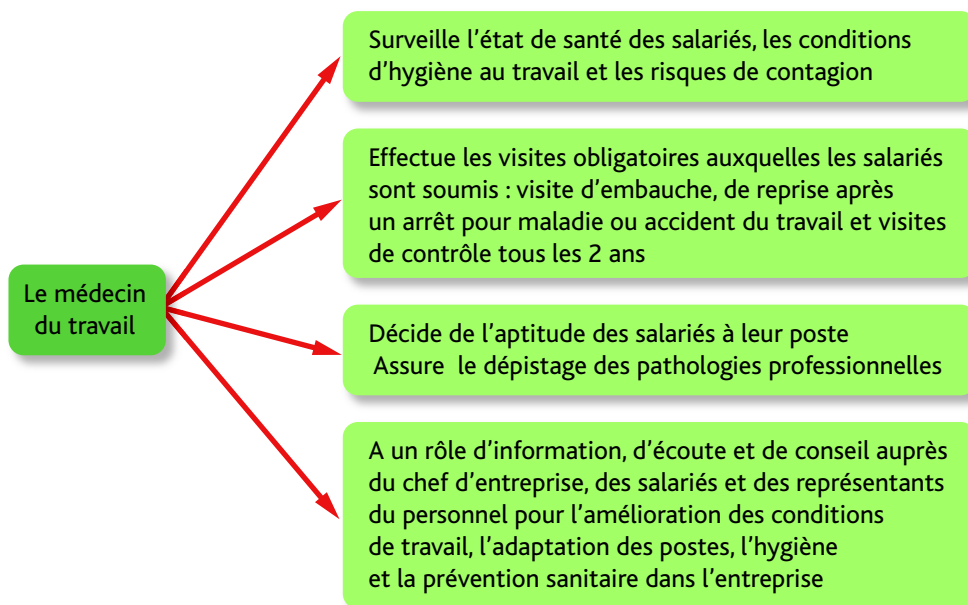
Un sauveteur-secouriste du travail (SST) est un membre du personnel volontaire ou désigné pour porter secours en cas d'accident.

## 3 L'inspecteur du travail

Assisté par des contrôleurs du travail, l'inspecteur du travail veille au respect de la législation du travail et constate les infractions. Il contribue à la prévention des risques professionnels, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

## 4 Le service de santé au travail

L'employeur a l'obligation d'organiser un service de santé au travail. Selon le nombre de salariés, la PME-PMI a son propre service de santé ou adhère à un service de santé inter-entreprise. Le médecin du travail est l'un des principaux acteurs du service de santé.



## 5 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le CHSCT est le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail. Il est obligatoire dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés. Le CHSCT comprend le chef d'entreprise, ou son représentant, et des salariés qui ont été élus par les délégués du personnel et le comité d'entreprise. Il comprend également le médecin du travail et le responsable dans l'entreprise de la sécurité et des conditions de travail. En cas de vote lors d'une réunion, ces derniers n'ont qu'une voix consultative.

CHSCT	
Rôle	Analyse les conditions de travail et les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés. Vérifie par des inspections et des enquêtes que les prescriptions législatives et réglementaires sont respectées. Développe la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Analyse les circonstances et les causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles.
Fonctionnement	Il se réunit au moins une fois par trimestre mais aussi à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux membres du comité.
Relations avec l'employeur	L'employeur doit remettre au CHSCT : – le rapport écrit sur la situation générale en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; – les actions menées au cours de l'année écoulée ; – le programme annuel de prévention des risques professionnels ; – le document unique sur lequel sont notés les résultats de l'évaluation des risques professionnels ; – les rapports et les résultats des études du médecin du travail.

En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.



L'élaboration d'un règlement intérieur est une obligation pour tous les employeurs occupant au moins vingt salariés.

## 1 Définition

Le règlement intérieur est un document qui fixe les règles d'hygiène, de sécurité et de discipline applicables dans l'entreprise. Il s'impose aux salariés de l'entreprise, à l'employeur, ainsi qu'aux personnes extérieures à l'entreprise qui exécutent un travail dans celle-ci.

Les dispositions du règlement intérieur font l'objet d'une publicité par voie d'affichage dans l'entreprise et par remise d'un exemplaire aux nouveaux salariés.

## 2 Rôle dans le cadre de l'hygiène et la sécurité

Le règlement intérieur définit les conditions d'utilisation :

- des équipements de travail ;
- des moyens de protection ;
- des substances et préparations dangereuses.

Ces mesures visent à ce que le salarié assure sa sécurité ainsi que celle des personnes avec lesquelles il travaille.

Article L. 4122-1 du Code du travail

*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.*

Conditions d'utilisation	Exemple d'articles de règlement intérieur
Des équipements de travail	<i>Seuls sont admis à utiliser les chariots automoteurs, véhicules et tous engins moteurs (nacelle...) de l'entreprise, les salariés en possession de l'autorisation du chef d'entreprise, délivrée suite aux formations correspondantes. Tout contrevenant s'exposera à l'une des sanctions visées au présent règlement.</i>
Des équipements de protection	<i>Les agents ne peuvent porter les Équipements de Protection Individuelle et les Vêtements de Travail que pour l'exécution de leur travail. Ils n'ont aucun droit de sortir les Équipements de Protection Individuelle et les Vêtements de Travail des locaux en dehors des heures d'exécution du travail, sauf pour en assurer l'entretien, quand celui-ci n'est pas pris en charge par l'employeur.</i>
Des substances dangereuses	<i>Il est interdit à tout salarié de consommer de la drogue ou de l'alcool dans l'enceinte de l'entreprise.</i>

Le règlement intérieur de l'entreprise est une norme indispensable à laquelle tous les salariés doivent se conformer. Le non-respect de ses dispositions peut constituer une faute grave entraînant un licenciement.

Un nombre de sources considérable est accessible depuis les réseaux Internet. Il faut bien différencier les sources institutionnelles des sources professionnelles.

## 1 Sources institutionnelles

Support	Source	Type d'informations
<a href="http://www.travail-solidarite.gouv.fr">www.travail-solidarite.gouv.fr</a>	Ministère chargé du Travail	Dossiers thématiques, fiches pratiques, consultation des orientations du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels et des Bulletins officiels du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
<a href="http://www.cram + nom région.fr">www.cram + nom région.fr</a>	CRAM Caisse régionale d'assurance maladie	Guide de l'employeur, des formalités à accomplir.
<a href="http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr">www.risquesprofessionnels.ameli.fr</a>	CNAMTS Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés	Site des accidents du travail et des maladies professionnelles.
<a href="http://www.anact.fr">www.anact.fr</a>	ANACT Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail	Dossiers thématiques, bilans de missions en entreprises, base de données bibliographiques.
<a href="http://www.inrs.fr">www.inrs.fr</a>	INRS Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles	Actualités, dossiers thématiques, plus de 1 500 documents en texte intégral, actions et produits de formation.
<a href="http://fr.osha.eu.int">http://fr.osha.eu.int</a>	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail	Points d'actualité, réglementation, dossiers thématiques, fiches pratiques, magazine, dates de congrès, newsletter, forums...
<a href="http://www.eurofound.europa.eu">www.eurofound.europa.eu</a>	Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail	Consultation et téléchargement de différentes enquêtes européennes sur les conditions de travail. Accès aux différentes publications de la fondation.

## 2 Sources professionnelles

Support	Source	Type d'informations
<a href="http://www.oppbtp.fr">www.oppbtp.fr</a>	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTBTP)	Conseils, informations et formations de la branche BTP en matière de prévention, sécurité, santé et amélioration des conditions de travail.
<a href="http://www.afnor.org/">www.afnor.org/</a>	AFNOR	L'Association Française de Normalisation
<a href="http://www.chsct.com/">http://www.chsct.com/</a>	CHSCT.COM	Site des élus au CHSCT et des représentants du personnel.
<a href="http://ircafreseau.fr/">ircafreseau.fr/</a>	IRCAF Réseau	Organisme indépendant professionnalisé dans l'analyse des situations et conditions du travail, les questions de santé et d'organisation, la prévention des risques professionnels, la formation, le management et les relations au travail.

L'expression « risques professionnels » désigne trois types d'événements définis par le Code de la Sécurité sociale : l'accident du travail, l'accident de trajet et la maladie professionnelle.

## 1 Les accidents du travail et de trajet

L'accident du travail est un accident qui provoque des dommages corporels et qui survient, quelle qu'en soit la cause, pendant le travail. La reconnaissance du caractère professionnel implique la réunion de trois conditions :

- un fait accidentel caractérisé par sa brusque survenance provoquant une lésion de l'organisme humain ;
- l'existence d'un lien entre l'accident et le travail ;
- l'accident doit survenir en un lieu soumis à l'autorité ou à la surveillance de l'employeur.

Les accidents qui se produisent sur le chemin du travail sont également considérés comme accidents du travail.

L'employeur doit déclarer auprès de la Caisse Primaire d'Assurances Maladie (CPAM), dans les 48 heures, par lettre recommandée avec avis de réception ou par télédéclaration, tous les accidents du travail dont il a été informé.

## 2 Les maladies professionnelles

Une maladie est « professionnelle » si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles est tenu d'en faire la déclaration à la caisse d'assurance-maladie et à l'inspection du travail.

### Exemple

Cancer du poumon des personnels ayant travaillé en contact avec de l'amiante. Eczéma professionnel des coiffeuses.

Une maladie peut être reconnue comme maladie professionnelle si elle figure sur l'un des tableaux annexés au Code de la Sécurité sociale. Il existe actuellement 112 tableaux classés en trois catégories qui répertorient les maladies professionnelles :

- les maladies dues à l'exposition habituelle à certains agents nocifs (plomb, ciment, arsenic) ;
- les infections microbiennes (charbon, amibes, tétanos) ;
- les maladies résultant d'ambiances ou d'attitudes particulières (maladies provoquées par le bruit, la haute température).

### Liste des tableaux des maladies professionnelles

Tableau n° 1	Affections dues au plomb et à ses composés
Tableau n° 2	Maladies professionnelles causées par le mercure et ses composés
Tableau n° 3	Intoxication professionnelle par le tétrachloréthane
.....	.....

Chaque tableau comporte trois colonnes :

- la première décrit les symptômes que doit présenter le malade ;
- la deuxième indique le délai de prise en charge, c'est-à-dire le délai maximal entre la date à laquelle le travailleur a cessé d'être exposé au risque et la constatation de l'affection ;
- la troisième colonne énumère les travaux susceptibles de provoquer l'affection.

## Exemple

**Tableau 97** « Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier »

Désignation de la maladie	Délai de prise en charge	Liste limitative des travaux susceptibles de provoquer ces maladies
Sciatique par hernie discale L4-L5 ou L5-S1 avec atteinte radiculaire de topographie concordante. Radiculalgie crurale par hernie discale L2-L3 ou L3-L4 ou L4-L5, avec atteinte radiculaire de topographie concordante.	6 mois (sous réserve d'une durée d'exposition de 5 ans).	Travaux exposant habituellement aux vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier : – par l'utilisation ou la conduite des engins et véhicules tout terrain (...) ; – par l'utilisation ou la conduite des engins et matériels industriels (...) ; – par la conduite de tracteur routier et de camion.

### • Autre cas

Une maladie non désignée dans un tableau peut être reconnue d'origine professionnelle, lorsqu'il est établi :

- qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime ;
- et qu'elle a entraîné son décès ou une incapacité permanente d'au moins 25 %.

### • Formalités de déclaration d'une maladie professionnelle

Si un salarié estime que l'affection dont il souffre est liée à son travail, il peut la faire reconnaître par la Sécurité sociale. La reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie ouvre droit à différentes prestations pour la victime.

## 3 Les indemnisations

La législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT/MP) n'indemnise que les dommages corporels et la perte de gain causée par l'accident ou la maladie.

La victime peut percevoir deux types de prestations :

### • Les prestations en espèces :

- les indemnités journalières qui remplacent le salaire ;
- la rente d'incapacité versée si la victime conserve une infirmité à la suite de l'accident ou de la maladie ;
- la rente aux ayants droit en cas de décès de la victime.

### • Les prestations en nature :

C'est la prise en charge totale de toutes les dépenses de santé : frais de santé, du médecin, médicaments, rééducation, réinsertion sociale et professionnelle.

## 1

### Assurer une veille informationnelle : les troubles musculo-squelettiques (TMS)

Vous êtes assistante de gestion dans une PMI du secteur du service à la personne. Plusieurs salariés sont en arrêt de travail pour des douleurs lombaires. Vous effectuez une veille informationnelle sur les maladies professionnelles et consultez le site de la CRAM d'Alsace-Moselle.

#### Travail à faire

- 1 Définir les TMS à l'aide de l'annexe ci-dessous.
- 2 Expliquer pourquoi les TMS progressent.
- 3 Expliquer pourquoi une PME doit s'en préoccuper.
- 4 Repérer les facteurs d'exposition aux TMS.

#### Annexe

#### Les troubles musculo-squelettiques (TMS)

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) regroupent un grand nombre d'affections survenant au niveau des éléments anatomiques qui permettent à l'homme de se mouvoir et de travailler.

Ils résultent d'un déséquilibre entre les capacités fonctionnelles et les exigences de la situation de travail notamment lorsque les possibilités de récupération sont insuffisantes (hypersollicitation).

Ils touchent les tendons, les muscles, les nerfs et les articulations au niveau du cou, du haut et du bas du dos, des épaules, des bras, des mains et des membres inférieurs. Ces pathologies sont bien connues pour certaines d'entre elles (tendinites, syndrome du canal carpien...).

Ils sont à l'origine de douleurs de plus en plus gênantes (engourdissements, picotements, gêne fonctionnelle...) pouvant entraîner un handicap sérieux dans la vie professionnelle et la vie privée.

Ces pathologies sont reconnues comme maladies professionnelles dans le cadre de tableaux annexés au Code de la Sécurité sociale (Tableaux 57 – 69 – 79 – 97 – 98 : [inrs.dev.optimedia.fr/mp3/](http://inrs.dev.optimedia.fr/mp3/)).

Avec une progression de 20 % par an, soit plus qu'un triplement les 10 dernières années, les TMS constituent la première cause de maladie professionnelle reconnue (75 %) en France. De l'industrie aux services, tous les secteurs d'activité sont aujourd'hui touchés.

Malgré l'automatisation d'un nombre croissant de tâches, les travaux exigeant des gestes répétés sous forte

contrainte de temps restent répandus, voire se développent dans de nouveaux secteurs d'activité.

Les temps de récupération peuvent être compressés et l'organisation du travail laisse peu de marge de manœuvre.

Ces maladies bénéficient également d'une plus grande médiatisation et donc d'une meilleure connaissance par les salariés. Le corps médical et les institutions représentatives du personnel y sont davantage sensibilisés.

Maladies du geste et des cadences, des positions pénibles, des délais rigoureux et du stress : les facteurs de risque sont nombreux et très fréquemment imbriqués, on les retrouve quels que soient les secteurs d'activité...

On peut citer de façon non exhaustive :

- les facteurs biomécaniques, liés au poste de travail (force, répétitivité, postures et mouvements, froid, vibrations...) ;
- les facteurs organisationnels, liés à l'organisation et à l'environnement de travail (absence de contrôle, de clarté de la tâche...) ;
- les facteurs psychosociaux (exigences contradictoires, horaires de travail, climat social, style de management, support social, reconnaissance, relations interpersonnelles...) ;
- les caractéristiques personnelles (âge, sexe, état de santé, style de vie) ;
- les facteurs extraprofessionnels.

<http://www.cram-alsace-moselle.fr>

## 2

### Vers l'épreuve

#### Communiquer avec les instances représentatives : la notion de danger grave et imminent

Stagiaire en tant qu'assistante du responsable de la PMI « Régalfruits » spécialisée dans la mise en bouteilles de jus de fruits, vous prenez connaissance du dernier compte rendu du CHSCT.

#### Travail à faire

- 1 Expliquer en quoi consiste un danger grave et imminent.
- 2 Quelle autre formalité doit remplir le CHSCT dans le cadre d'une déclaration d'un DGI ?
- 3 Pourquoi la prochaine réunion est-elle prévue dans les 24 heures ?
- 4 Quelles suites le chef d'entreprise peut-il donner à cette déclaration de DGI ?

#### Annexe 1

##### Procès-verbal de la visite du CHSCT du site d'embouteillage du 25 février N

#### Présents

Nyons le 25 février

M. Piolo : Élu du CHSCT

M. Percier : Élu du CHSCT

M. Brière : Responsable site embouteillage

Le CHSCT a été alerté par des salariés qui ont exercé leur droit de retrait invoquant l'insalubrité du site.

À l'ouverture du caisson de l'armoire électrique nous constatons la présence d'un rat mort. Des déjections et de l'urine souillent les armoires de commande et le caisson dans son ensemble.

À l'ouverture des armoires nous constatons des traces d'oxydation sur les éléments électroniques et électriques occasionnant des courts-circuits. Les schémas sont souillés et rongés.

Le risque encouru est la leptospirose due aux déjections.

Extrait d'un document de l'institut Pasteur : « *La leptospirose est une zoonose largement répandue dans le monde, due à la bactérie *Leptospira interrogans*. Ses principaux réservoirs sont les rongeurs, en particulier les rats, qui excrètent la bactérie dans les urines. La maladie chez l'homme, bien que souvent bénigne peut cependant être sévère, pouvant conduire à l'insuffisance rénale, voire à la mort dans 5 à 20 % des cas.* »

Devant ces constatations le CHSCT a déposé un danger grave et imminent (DGI).

La réunion du CHSCT faisant suite au DGI est prévue le vendredi 26 février.

Pour le CHSCT

M. Piolo

#### Annexe 2

##### Mémo juridique

Si le droit d'alerte est utilisé par un membre du CHS : Extrait du décret 82-453 (28 mai 1982 modifié 1995)

Art. 5-7. – « Si un membre du comité d'hygiène et de sécurité constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui s'est retiré de la situation de travail définie au premier alinéa de l'article 5-6, il en avise immédiatement le chef de service ou son représentant et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-8. Il est procédé à une enquête immédiate par le chef de service, en compagnie du membre du comité d'hygiène et de sécurité ayant signalé le danger. Le chef de service prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation et informe le comité des décisions prises. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le chef de service arrête les mesures à prendre, après avis du comité d'hygiène et de sécurité compétent réuni en urgence dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.

L'inspecteur du travail est obligatoirement saisi selon les modalités prévues à l'article 5-5 ci-dessus et assiste de plein droit à la réunion du comité d'hygiène et de sécurité. Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène et de sécurité, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre. »