

>>> ERP2

POURQUOI METTRE EN ŒUVRE UNE ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ? LES ENJEUX DE LA PRÉVENTION ?



UN CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

La **loi 91.1414 du 31 décembre 1991** fait obligation au chef d'établissement de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé des travailleurs sur la base des principes généraux de prévention (art L230-2) :

- a) Eviter les risques
- b) **EVALUER LES RISQUES** qui ne peuvent être évités
- c) Combattre les risques à la source
- d) Adapter le travail à l'homme...
- e) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- f) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
- g) Planifier la prévention...
- h) Donner la priorité à la protection collective par rapport à la protection individuelle
- i) Donner des instructions appropriées aux travailleurs.

Le **décret 2001.1016 du 05 novembre 2001** rend obligatoire pour l'employeur la tenue et la mise à jour, dans un **DOCUMENT UNIQUE**, des résultats de l'évaluation des risques (art. R230-1).

La mise à jour est effectuée au moins chaque année ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de santé ou les conditions de travail.

Ce document doit être tenu à la disposition des représentants des salariés (CHSCT, DP...) et des organismes institutionnels de prévention (inspection du travail, Carsat, médecine du travail, OPPBTP...).

Le décret prévoit, en outre, un dispositif de sanctions pénales en cas de non respect de ces obligations.

UN ENJEU SOCIO-ÉCONOMIQUE

Au-delà des conséquences humaines pour la victime et son entourage, **l'accident du travail (AT) ou la maladie professionnelle (MP) représentent un coût économique important à la charge des entreprises** (directement ou de manière forfaitaire).

Exemples de taux de cotisation AT/MP en % de la masse salariale :

“Entreprise générale du bâtiment”	8,6 %
“Transport routier de marchandises interurbains”	5,3 %
“Réparation de véhicules automobiles”	3,2 %
“Commerce de détail de viandes”	2,9 %

Ces accidents du travail ou maladies professionnelles peuvent également générer des **arrêts, absences prolongées voire définitives et des inaptitudes** qui occasionnent des **perturbations importantes dans l'organisation**, notamment dans les PME, lorsqu'ils touchent du personnel dont l'absence est préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise. Les coûts indirects qui en découlent sont souvent estimés à 4 fois le coût direct (cotisation AT/MP).

UN ENJEU EN RESPONSABILITÉ CIVILE ET PÉNALE

Sur le plan civil : en cas d'AT ou de MP d'une exceptionnelle gravité, qui sont “la conséquence directe d'un acte ou d'une omission volontaire avec conscience du danger”, les victimes engagent de plus en plus fréquemment une procédure pour **faute inexcusable de leur employeur**.

Les conséquences pour la victime sont la majoration de leur rente et la possibilité de réparation de l'ensemble des préjudices (physique, morale, esthétique...) ; **le taux de cotisation de l'entreprise pour les risques professionnels est alors majoré**.

Sur le plan pénal : au-delà des sanctions prévues par le décret du 5 novembre 2001 pour le non-respect des obligations d'évaluation des risques, **la responsabilité de toutes les personnes** (employeur, encadrement, salariés...) intervenant de près ou de loin dans l'environnement d'un AT ou d'une MP peut être recherchée.

En cas de responsabilité avérée, **des peines d'amendes et de prison peuvent être prononcées**.



UN IMPACT POSITIF POUR L'ENTREPRISE

L'ERP s'inscrit dans une démarche générale “**d'amélioration continue**”.

Elle reprend des principes connus mis en œuvre dans le **management des entreprises** (évaluation des risques financiers par exemple...).

Elle est totalement en cohérence avec les démarches initiées par les entreprises dans le cadre des **systèmes de management de la qualité**.

Elle permet d'**anticiper les risques au lieu de les subir**.