

Les outils au service du suivi de la santé au travail

30 Mars 2017 | Marion Milliot, Snceel 

---

---

---

---

---

---

---

---

**Sommaire**

- La surveillance médicale des salariés : ce qui change au 1<sup>er</sup> janvier 2017
  - la visite d'information et de prévention (VIP)
  - les visites périodiques
  - les visites de reprise
  - les visites à la demande
  - contester un avis de la médecine du travail
- L'inaptitude : ce qui change au 1<sup>er</sup> janvier 2017
- Le handicap au travail
- La prévention des risques professionnels : quels outils ?
  - C3P
  - Document unique d'évaluation des risques
  - Fiche d'entreprise

---

---

---

---

---

---

---

---

La surveillance médicale des salariés  
Loi travail du 8 août 2016  
Décret du 27 décembre 2016

---

---

---

---

---

---

---

---

## 1<sup>er</sup> janvier 2017 : réforme du suivi médical

Ce qui change :

- suppression de la visite médicale d'embauche au profit d'une visite d'information et de prévention (VIP)
- dérogation avec un contrôle d'aptitude pour les salariés exposés
- révision du calendrier des visites périodiques
- réforme des modalités de recours à l'encontre d'un avis

Ce qui reste constant :

- les visites de reprise obligatoires
- les visites à la demande




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Lors de l'embauche

Contexte antérieur: Toute embauche donnait lieu à une visite médicale d'embauche pour le salarié (avant l'embauche ou avant l'échéance de la période d'essai).

1<sup>er</sup> janvier 2017 :

- suppression de la visite médicale d'embauche
- remplacement par une visite d'information et de prévention (qui n'est pas un examen médical)
- cette visite est menée par le médecin du travail ou par un autre professionnel de santé (collaborateur médecin, un interne en médecine du travail ou un infirmier)




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## L'objet de la VIP

- interroger le salarié sur son état de santé
- l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail
- le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre
- identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail
- l'informer des modalités de suivi de son état de santé par le service et sur sa possibilité de bénéficier à tout moment d'une visite à sa demande

**Pas une visite d'aptitude**




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Calendrier

**Principe** : cette visite d'information et de prévention doit être réalisée dans les 3 mois qui suivent la prise effective de poste.

**Exception** : pour les travailleurs de nuit et les mineurs, la visite doit être effectuée préalablement à la prise de poste (R.4624-18).



---

---

---

---

---

---

---

---

## La dispense de VIP

Le salarié embauché est dispensé de VIP lorsque qu'il en a déjà bénéficié dans les 5 ans précédant l'embauche (ou 3 ans pour les travailleurs de nuit, ou handicapés, ou invalides) si :

- le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents,
- le professionnel de santé du service de santé au travail est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude,
- aucune mesure d'adaptation du poste de travail ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 5 dernières années (ou 3 ans).

**Conditions cumulatives**



---

---

---

---

---

---

---

---

## A l'issue de la VIP

Le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur.

Le professionnel de santé constitue un dossier médical en santé au travail.



---

---

---

---

---

---

---

---

## Salariés orientés vers le médecin

- salariés en situation de handicap ou bénéficiaires d'une pension d'invalidité
- femmes enceintes ou allaitantes
- salariés affectés à un poste exposé à des champs électromagnétiques
- ou dans toute situation où le professionnel de santé l'estime utile

Ces salariés sont orientés vers le médecin du travail à l'issue de la visite d'information et de prévention. Ce dernier détermine les modalités de leur suivi individuel.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Salariés exposés – un contrôle d'aptitude

Qui ? Les travailleurs affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ou pour celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

Ces travailleurs bénéficient d'un examen médical d'aptitude avant leur embauche auprès du médecin du travail (qui se substitue à la visite d'information et de prévention).

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Les postes concernés

Listés par le décret, les salariés exposés : à l'amiante, au plomb, aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, à certains agents biologiques, aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare, au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Mais également les salariés pour lesquels le code du travail prévoit la réalisation d'un examen d'aptitude : mineurs affectés à des travaux dangereux (R. 4153-40), salariés titulaires d'une autorisation de conduite d'équipements de levage de charges (R. 4323-56), salariés autorisés à effectuer des opérations sur les installations électriques (R. 4544-10).

L'employeur peut également compléter cette liste après avis du médecin du travail et du CHSCT (à défaut DP).

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### L'objectif du contrôle

- s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité, ou à celle de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail
- rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs
- proposer éventuellement des adaptations du poste ou une affectation à d'autres postes
- informer le travailleur sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire
- sensibiliser le travailleur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre



---

---

---

---

---

---

---

---

### A l'issue du contrôle

Le médecin du travail délivre un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

Le médecin du travail constitue un dossier médical en santé au travail.



---

---

---

---

---

---

---

---

### Dispenses

Le salarié embauché est dispensé du contrôle d'aptitude quand il a fait l'objet d'un tel contrôle dans les deux ans précédant son embauche et dès lors que certaines conditions sont réunies :

- le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents,
- le médecin du travail intéressé est en possession du dernier avis d'aptitude ou d'inaptitude du travailleur
- aucune mesure d'aménagement du poste ou avis d'inaptitude n'a été émis au cours des deux dernières années.



---

---

---

---

---

---

---

---

## Les visites périodiques

Contexte antérieur : Après la visite d'embauche, chaque salarié bénéficiait également d'une visite périodique à la médecine du travail (au moins tous les deux ans).

1<sup>er</sup> janvier 2017 : Les modalités et périodicités des visites périodiques sont variables selon les salariés, la rencontre biennale n'est donc plus le principe, chaque salarié bénéficie d'un calendrier de visite correspondant à sa situation individuelle.



---

---

---

---

---

---

---

---

## La périodicité

La périodicité du renouvellement de la VIP reste fixée par le médecin du travail en tenant compte des conditions de travail du salarié, de son âge, de son état de santé et des risques professionnels auxquels il est exposé.

La périodicité maximale est de 5 ans.

Cette visite donne également lieu à la délivrance d'une attestation de suivi au salarié et à l'employeur (à distinguer d'un avis d'aptitude).



---

---

---

---

---

---

---

---

## Dérogations

**Périodicité maximale de 3 ans** : pour les travailleurs de moins de 18 ans, les travailleurs handicapés et les travailleurs de nuit.

**Périodicité maximale de 4 ans** (avec visites intermédiaires tous les deux ans) : pour les salariés bénéficiant d'une visite médicale d'aptitude.

*Attention : ces derniers bénéficient à nouveau d'un examen médical d'aptitude*



---

---

---

---

---

---

---

---

### Les visites de reprise (inchangées)

Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

- après un congé de maternité,
- après une absence pour cause de maladie professionnelle,
- après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Article R.4624-31 code du travail




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Objet

L'examen de reprise a pour objet :

- de vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé,
- d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur, ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de préreprise,
- de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur,
- d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### La visite de préreprise

**Dans quels cas ?** Pour les salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois (d'origine professionnelle ou non).

**A l'initiative :** du médecin du travail, du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du travailleur.

**Les recommandations possibles du médecin du travail :**

- aménagements et adaptations du poste de travail,
- préconisations de reclassement,
- organisation de formations professionnelles en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

Il informe, sauf refus du salarié, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations, afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Les visites à la demande (inchangées)

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.

**Dans quel but ?** anticiper un risque d'inaptitude, engager une démarche de maintien en emploi et mettre en œuvre un accompagnement personnalisé au bénéfice du salarié.

Attention : lorsque le salarié en est à l'initiative, cette demande ne peut motiver aucune sanction.



---

---

---

---

---

---

---

---

### Les examens complémentaires

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

- à la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail,
- au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du travailleur,
- au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du travailleur.

*A savoir : dans le cadre du suivi des travailleurs de nuit, le médecin du travail peut prescrire, s'il le juge utile, des examens complémentaires, qui sont à la charge de l'employeur*



---

---

---

---

---

---

---

---

### Recours

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017 : le recours s'exerçait devant l'inspection du travail qui rendait sa décision après avis du médecin rattaché à l'inspection du travail.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le recours du salarié ou de l'employeur à l'encontre d'un avis d'inaptitude s'exerce devant la formation de référé du CPH.

Un médecin expert est désigné, il a accès au dossier médical au travail du salarié.

La saisine doit être réalisée dans un délai de 15 jours à compter de la notification, dans ce cas, le demandeur en informe le médecin du travail.



---

---

---

---

---

---

---

---

# L'inaptitude

---

---

---

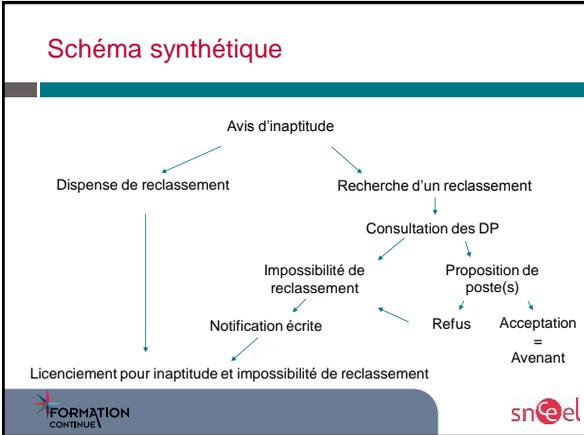
---

---

---

---

---



---

---

---

---

---

---

---

---

### Un avis d'inaptitude

Inaptitude : incapacité médicale à exercer tout ou partie de ses fonctions  
 => ne peut être constatée que par le médecin du travail (visites périodique, visites de reprise, ou visites à la demande)  
 Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, 4 conditions préalables à une déclaration d'inaptitude :

- un examen médical du salarié,
- une étude de poste,
- une étude des conditions de travail,
- un échange avec l'employeur pour recueillir ses observations sur l'avis envisagé.

FORMATION CONTINUE | snceel

---

---

---

---

---

---

---

---

### Un avis d'inaptitude

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, un seul examen suffit au constat de l'inaptitude (plus d'obligation de deux rendez-vous espacés de deux semaines).

Par dérogation, un second examen peut être sollicité par le médecin du travail (dans les quinze jours).

Attention : si le salarié n'est ni reclassé, ni licencié dans le mois qui suit cet avis, l'établissement doit reprendre les salaires.



---

---

---

---

---

---

---

---

### Dispense de reclassement

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'employeur est dispensé de rechercher un reclassement quand le médecin du travail mentionne expressément :

- que le maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé,
- ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

*Loi travail du 8 août 2016*



---

---

---

---

---

---

---

---

### Recherche d'un reclassement

Avant toute rupture de contrat, le chef d'établissement doit rechercher un reclassement :

- sur un nouvel emploi/sur un poste aménagé,
- tenant compte des indications formulées par le médecin du travail.

L'employeur doit donc rechercher au sein de l'établissement un poste vacant ou aménageable selon les prescriptions du médecin.

A cette occasion, le médecin peut être sollicité sur la compatibilité des postes. Il peut également être prévu de rencontrer le salarié.



---

---

---

---

---

---

---

---

### Consultation des délégués du personnel

**Nouveauté 1<sup>er</sup> janvier 2017 : Quelle que soit l'origine de l'inaptitude**

L'employeur doit consulter les délégués du personnel sur les démarches entreprises en vue du reclassement, que cela aboutisse :

- à une ou des proposition(s) de reclassement,
- au constat d'une impossibilité de proposer des mesures de reclassement.

Les documents à communiquer :

- avis de la médecine du travail,
- échanges entre l'établissement et le médecin du travail,
- démarches entreprises au sein de l'établissement.

L'avis des DP n'est pas liant, cependant il convient d'en tenir compte.




---

---

---

---

---

---

---

---

### Licenciement pour impossibilité de reclassement suite à une inaptitude

Le chef d'établissement doit procéder au licenciement dès lors :

- qu'il justifie d'une impossibilité de reclassement,
- ou du refus des propositions de reclassement par le salarié,
- ou de la dispense de reclassement mentionnée à l'inaptitude.

Procédure inchangée :

- Notification écrite de l'impossibilité de reclassement
- Convocation à l'entretien préalable
- Entretien préalable
- Notification du licenciement

Procédure et modèles : <http://www.snceel.org/licenciement-pour-inaptitude-et-impossibilite-de-reclassement-2/>




---

---

---

---

---

---

---

---

### L'accueil des salariés en situation de handicap

---

---

---

---

---

---

---

---

## Une obligation légale d'emploi

Quels employeurs ?

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer à temps plein ou à temps partiel des travailleurs handicapés.

Quelle obligation ?

Ces employeurs doivent accueillir des salariés en situation de handicap dans une proportion de 6% de leur effectif total.

Article L.5212-1 du code du travail



---

---

---

---

---

---

---

---

## Les situations concernées

- l'embauche directe
- le recours à de la sous-traitance avec le secteur protégé (50% au max de l'obligation)
- l'accueil de stagiaires handicapés
- la contribution financière à l'Agefiph
- la signature d'un accord sur l'application d'un programme d'insertion



---

---

---

---

---

---

---

---

## La DOETH

=

Déclaration annuelle d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Elle concerne les employeurs d'au moins 20 salariés soumis à l'obligation d'emploi.

Elle est réalisée chaque année au plus tard au 1<sup>er</sup> mars (1<sup>er</sup> mars 2017 pour la déclaration 2016) par:

- formulaire papier CERFA 11391\*17
- télédéclaration : <https://www.teledoeth.travail.gouv.fr/teledoeth/login.do>

Cette déclaration est portée à la connaissance des élus (CE, à défaut DP), sans la liste nominative.



---

---

---

---

---

---

---

---

### Seuil des 3 ans

· Pour les établissements d'au moins 20 salariés créés en 2014, 2015, 2016 :

Ils ne sont pas tenus de l'obligation d'emploi, cependant une déclaration est à faire (déclaration partielle).

· Pour les établissements ayant franchis le seuil en 2014, 2015 2016 :

Ils ne sont pas tenus de l'obligation d'emploi, cependant une déclaration est à faire (déclaration partielle).

· Pour les établissements d'au moins 20 salariés créés en 2013 ou ayant dépassé le seuil en 2013 :

Ils sont assujettis en totalité pour 2016.



---

---

---

---

---

---

---

---

### Archivage des documents (5 ans)

- pièces justifiant la qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (reconnaissance travailleur handicapé, perception de l'AAH, statut de victime AT/MP ou d'invalidé de guerre
- pièces justifiant la qualité de stagiaire handicapé : ouverture des droits à la prestation compensatoire du handicap ...
- pièces justifiant les minations au titre des efforts consentis par l'employeur : décision lourdeur du handicap ...
- contrats de travail et bulletins de paie
- conventions de stage
- contrats de sous-traitance, de fourniture de prestation de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés (ESAT, CDTD, EA, TIH),
- factures ou justificatifs des dépenses déductibles ...



---

---

---

---

---

---

---

---

### La pénalité encourue

L'employeur qui ne respecte pas son obligation d'emploi ou son obligation de déclaration encourt la pénalité suivante :

- o (1500) x (SMIC horaire au 31 décembre 2016) x (nombre de bénéficiaires manquants) x (125%)
- o ou (18131,25€) x (nombre de bénéficiaires manquants)

La pénalité est notifiée à l'employeur par le préfet et elle est versée au Trésor Public.

L.5212-12 code du travail



---

---

---

---

---

---

---

---

## Prévention des risques professionnels : quels outils ?

---

---

---

---

---

---

---

---

### Une obligation de résultat

Article L4121-1 du code du travail

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

Ainsi, chaque employeur doit prendre toutes les mesures visant à prévenir les risques professionnels (accident du travail, maladie professionnelle, risque psycho-social ...).

Il s'agit d'une obligation de résultat !

---

---

---

---

---

---

---

---

### Principes généraux de prévention

- éviter les risques
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- combattre les risques à la source
- adapter le travail à l'homme (poste, équipement, méthode de travail ...)
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
- planifier la prévention (techniques, organisation et conditions de travail, notamment prévention des harcèlements moral et sexuel et des pratiques sexistes)
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- donner les instructions appropriées aux travailleurs

---

---

---

---

---

---

---

---

Le compte personnel de prévention  
de la pénibilité  
C3P

---

---

---

---

---

---

---

---

### Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, les salariés exposés à certains facteurs de pénibilité peuvent accumuler des points sur :

**un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).**

Salariés concernés :

- salariés de droit privé (CDI, CDD, CUI, apprentissage)
- dont le contrat est d'au moins un mois
- affilié au régime général de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole

---

---

---

---

---

---

---

---

### Les facteurs de la pénibilité

Dix facteurs de pénibilité permettent d'acquérir des points sur le C3P :

- la manutention manuelle de charges,
- les postures pénibles,
- les vibrations mécaniques,
- les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et fumées,
- les activités exercées en milieu hyperbare,
- les températures extrêmes,
- le bruit,
- le travail de nuit,
- le travail en équipes successives alternantes,
- le travail répétitif.

---

---

---

---

---

---

---

---

## Seuil d'exposition travail de nuit

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L3122-29 à L3122-31 du code du travail	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an

---

---

---

---

---

---

---

---

## Quelle démarche ?

La fiche de prévention prévue lors de la création du dispositif a été remplacée par :

**une déclaration annuelle dématérialisée auprès de la CNAV ou de la CARSAT**

L'employeur procède à cette déclaration au plus tard au titre de la paie du mois de décembre de l'année considérée.

La déclaration est donc réalisée en janvier (n+1) via la DADS ou la DSN.

---

---

---

---

---

---

---

---

## L'acquisition de points

Pour un salarié titulaire d'un contrat dont la durée est au moins égale à l'année civile, le C3P est abondé :

- de 4 points lorsqu'il est exposé à un seul facteur de risque,
- de 8 points en cas de pluri - exposition.

Le nombre total de points inscrits sur le C3P ne peut excéder 100 au cours de la carrière professionnelle du salarié.

Le titulaire du compte peut accéder en ligne à son relevé :  
**[www.preventionpenibilite.fr](http://www.preventionpenibilite.fr)**

---

---

---

---

---

---

---

---

## L'utilisation des points

Ces points permettent à son titulaire de :

- partir en formation pour accéder à des postes moins voire pas exposés

*1 point = 25h de formation*

- bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire  
*10 points = compensation de rémunération d'une réduction à mi-temps du travail sur 3 mois*
- partir plus tôt à la retraite en validant des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse  
*10 points = un trimestre de majoration d'assurance vieillesse (dans la limite de 8 trimestres)*

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## La cotisation des établissements

### Une cotisation de base (tous les employeurs)

Cotisation 0,01% due sur les rémunérations versées **à compter du 1er janvier 2017**

**Une cotisation additionnelle** (due par les employeurs sur les rémunérations versées aux salariés mono ou pluri-exposés).

Année	Taux pour une mono exposition	Taux pour une pluri exposition
2017 et suivantes	0,2%	0,4%

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Compte personnel d'activité (CPA)

**Effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2017**, le CPA centralise :

- le compte personnel de formation (CPF),
- le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P),
- le compte d'engagement citoyen (CEC).

<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>

### Quel objectif ?

Permettre à chacun (salarié, chômeur, retraité) davantage d'autonomie :

- dans la sécurisation de son parcours professionnel,
- dans le développement de sa qualification professionnelle,
- dans la reconnaissance d'un engagement citoyen.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### CPA : les bénéficiaires

Un CPA est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans, se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- personne occupant un emploi,
- personne à la recherche d'un emploi,
- personne accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail,
- personne ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les personnes d'au moins 16 ans ne remplissant pas ces conditions pourront également bénéficier du CPA afin d'accéder au compte d'engagement citoyen.

Le CPA sera clôturé à la date du décès de la personne.




---

---

---

---

---

---

---

---

### Le document unique d'évaluation des risques professionnels

DUERP

---

---

---

---

---

---

---

---

### L'évaluation des risques : DUERP

L'employeur doit procéder à l'évaluation des risques propres à l'activité de son entreprise.

Cette évaluation englobe le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, et de la définition des postes de travail.

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (inventaire des risques pour chaque unité de travail).



DUERP




---

---

---

---

---

---

---

---

## Contenu

- **identification des dangers**  
(sources potentielles de dommages pour la santé des travailleurs)
- **estimation de la gravité/probabilité d'apparition**  
(conditions d'exposition)
- **mesures de prévention associées**



---

---

---

---

---

---

---

---

## Documents annexes

- comptes rendus réunions CHSCT
- enquêtes auprès des salariés
- rapport(s) du médecin du travail
- certificat(s) des intervenants extérieurs
- bilan social hygiène/sécurité
- fiches de prévention des expositions à la pénibilité + proportion des salariés exposés au-delà des seuils pénibilité.



---

---

---

---

---

---

---

---

## Les mesures de prévention

- actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail
- actions d'information et de formation (consignes de travail, de sécurité)
- mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (nouveaux équipements, locaux...)

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



---

---

---

---

---

---

---

---

### Mise à jour du DUERP

- au moins chaque année,
- ponctuellement, lors d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,
- Ponctuellement, lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie (apparition de nouveaux risques).

Attention, cette obligation est assouplie dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.




---

---

---

---

---

---

---

---

### Mise à disposition du DUERP

Membres de l'établissement :

- personnels (un avis sur ses modalités de consultation doit être accessible)
- membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- délégués du personnel

Hors de l'établissement

- médecin du travail
- inspection du travail
- agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale




---

---

---

---

---

---

---

---

### DUERP et programme de prévention

Le DUERP est incontournable pour permettre au chef d'établissement la présentation annuelle au CHSCT :

- du rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement, et des actions menées au cours de l'année écoulée,
- du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (liste détaillée des mesures pouvant être prises au cours de l'année à venir, conditions d'exécution et coûts associés)




---

---

---

---

---

---

---

---

La fiche d'entreprise

---

---

---

---

---

---

---

---

**Une fiche émise par le médecin du travail**

Pour chaque établissement (pas de condition d'effectif), le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise sur laquelle figurent les risques professionnels et l'effectif des salariés qui y sont exposés.

Elle est transmise à l'employeur qui la tient à disposition : de l'inspecteur du travail, des agents des services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie.

Pour les établissements dotés d'un CHSCT, elle est présentée en même temps que le bilan annuel.

---

---

---

---

---

---

---

---

**Contenu**

Le modèle est fixé par un arrêté du 29 mai 1989, chaque fiche d'entreprise s'articule entre :

- **les renseignements d'ordre général**  
(identification de l'entreprise, activité, effectif)
- **l'appréciation des risques**  
physiques, chimiques, infectieux, ou liés à des situations de travail au regard des conditions générales de travail (horaires, locaux, équipements, hygiène ...)  
le médecin du travail évoque les risques d'accidents prépondérants : chute, machines, risques électriques
- **les actions tendant à la réduction des risques**  
(mesures de prévention collectives, consignes de sécurité et d'urgence, réalisées/préconisées)

---

---

---

---

---

---

---

---