

Les principes de l'analyse des risques

Charlotte Demoulin – juriste

DG Humanisation du travail



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

emploi.belgique.be



Origine du concept:



- Directive-cadre 89/391/CEE « sécurité et santé »: obligation de disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail.
- + directives axées sur des aspects spécifiques de la sécurité et de la santé au travail





EN DROIT BELGE:



1975: RGPT: section X: « Politique de prévention »

1992: art 28 à 28septies du RGPT: transposition de la directive : l'employeur doit évaluer les risques

1996: loi sur le bien-être

1998: arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être: concept d'analyse des risques généralisé + AR particuliers

-> *devenu le Code du bien-être au travail en 2017*





Définitions: art. I.1-4, 1°, 2°, 3° du code



- **Danger**: la propriété ou la capacité intrinsèque notamment d'un objet, d'une substance, d'un processus ou d'une situation, de pouvoir causer un dommage ou de pouvoir menacer le bien-être des travailleurs
- **Risque**: la probabilité qu'un dommage ou une atteinte au bien-être des travailleurs se présente dans certaines conditions d'utilisation ou d'exposition à un danger et l'ampleur éventuelle de ce dommage ou de cette atteinte.
- **Analyse des risques**: l'identification des dangers pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, la définition et la détermination des risques pour ce bien-être et l'évaluation de ces risques





Système dynamique de gestion des risques



Titre 2 du Livre 1er du Code

Principe: tout employeur est responsable de l'approche planifiée et structurée de la prévention au moyen d'un système dynamique de gestion des risques

Outil: analyse des risques

Objectif: déterminer les mesures de prévention



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale



- SDGR doit tenir compte de tous les aspects du bien-être:

- la sécurité du travail

- la protection de la santé du travailleur

- les aspects psychosociaux du travail

- L'ergonomie

- L'hygiène du travail et l'embellissement des lieux de travail

- Mesures prises en matière d'environnement pour ce qui concerne leur influence sur les autres points

- > *en tenant compte de la spécificité de l'entreprise*

- > *et des interactions entre les risques*





Analyse des risques: obligation générale

L'analyse des risques s'opère au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et au niveau de l'individu. Elle se compose successivement de:

- 1° l'identification des dangers pour le bien-être des travailleurs
- 2° la définition et la détermination des risques
- 3° l'évaluation des risques.

-> choix de la méthode d'analyse des risques laissée à l'appréciation de l'employeur





Analyse des risques spécifiques à certains risques



- Bcp de titres dans les livres du code prévoient une analyse des risques spécifique: jeunes, stagiaires, protection de la maternité, bruit, incendie,...
- L'analyse des risques portant sur les RPS est réalisée par l'employeur avec la participation des travailleurs. Si CPAP dans le SIPP, il est associé. Le CPAP du SEPP est associé seulement lorsque l'analyse est complexe.





Mesures de prévention:

-> doivent être prises sur base de l'analyse des risques



- **3 catégories:**

- Mesures de prévention primaires: éviter les risques, e.a. en éliminant les dangers

- Mesures de prévention secondaires: éviter le dommage

- Mesures de prévention tertiaires: limiter le dommage



- 
- 
- Les mesures de prévention doivent agir à **3 niveaux**:
 - Au niveau de l'organisation
 - Au niveau d'un groupe de poste de travail
 - Au niveau de l'individu
 - A chacun des 3 niveaux, la priorité doit être donnée aux mesures de prévention collectives sur les mesures de prévention individuelles.
- > *pas toujours possible*





- **Les mesures de prévention ont trait e.a. à:**

- L'organisation de l'entreprise
- L'aménagement du lieu de travail
- La conception et l'adaptation du poste de travail
- Le choix et l'utilisation d'équipements de travail
- La protection contre les risques liés aux agents chimiques, biologiques et physiques
- Le choix et l'utilisation d'équipement de protection collective et individuelle
- L'application d'une signalisation adaptée
- La surveillance de la santé des travailleurs
- La protection contre les risques psychosociaux





Plan global de prévention:

= document écrit qui centralise les activités de prévention à développer dans les 5 ans

Contient les analyses des risques et mesures de prévention et les moyens à y affecter et missions des personnes concernées

-> obligation de l'employeur

-> en concertation avec sa hiérarchie et les services de prévention

Empl. C- et D: tient compte avis stratégique SEPP





Plan annuel d'action:

= vise à promouvoir le bien-être pour l'exercice de l'année suivante

Avec les objectifs prioritaires, moyens pour les atteindre, missions des personnes concernées

-> basé sur le plan global de prévention et le cas échéant sur l'avis stratégique du SEPP

-> obligation de l'employeur

-> en concertation avec sa hiérarchie et les services de prévention





Evaluation du SDGR:

- **Objectif:** s'assurer que le SDGR et en particulier le plan global et plan annuel restent en concordance avec l'évolution des risques et/ou l'évolution des possibilités de prévention dans l'entreprise
- **Employeur** tient compte e.a.:
 - des rapports annuels des services de prévention
 - des avis du Comité
 - des avis de l'inspection CBE
 - des changements, des accidents, incidents,...
 - Le cas échéant de l'avis stratégique du SEPP









Les acteurs de la prévention:



- **L'employeur** est le responsable finale de la politique du bien-être dans son entreprise
 - **La ligne hiérarchique**: associée au SDGR, exécute la politique à son niveau, doit transmettre ses constatations à l'employeur (vérifier les équipements de travail, examiner les accidents/incidents, détecter les RPS,...), formule des propositions et avis
- > *Code pénal social*: infractions à la loi et au code pour les employeurs, les préposés et mandataires



- 
- 
- **Travailleur**: doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité et celles des autres conformément à sa formation et aux instructions de l'employeur
 - Notamment:
 - utiliser correctement les machines, outils, EPI
 - signaler immédiatement à l'employeur et au SIPP toute situation qui présente un danger grave et immédiat
 - coopérer avec l'empl et le SIPP





- 
- 
- **SIPP** est associé au SDGR, notamment:
 - participe à l'analyse des risques, donne des avis et formule des propositions sur le plan global de prévention, le plan annuel d'action
 - rend des avis sur l'organisation des lieux de travail (ex.: sur l'éclairage), sur les postes de travail, sur l'hygiène des lieux de travail,...
 - participe à l'analyse des causes des RPS, de MP
 - rend un avis sur la rédaction des instructions, sur les formations,...

Les avis sont écrits et argumentés



- 
- 
- **SEPP**: visite de reconnaissance d'entreprise + visite d'entreprise périodique:
 - **Employeurs A, B, C+** (CP niv 2 au -): SEPP prend connaissance des dangers et risques sur base analyse risques employeur et établi pendant la visite + évolution
 - **Employeurs C- et D**: avis stratégique + actualisation
 - Identification des dangers présents dans l'entreprise dans tous les domaines du bien-être
 - Cartographier et peser les risques présents et proposer **5 risques prioritaires** dans entreprise -> PGP, PAA
 - Formuler des recommandations et/ou proposer des mesures de prévention concrètes et spécifiquement accordées à l'entreprise
- > participation active à l'analyse des risques*



- 
- 
- **Comité pour la prévention et la protection au travail:**
entreprises de + de 50 travailleurs
 - consulté pour l'élaboration et l'évaluation du SDGR
 - avis préalable sur le plan global et plan annuel et toute modification
 - plus globalement: avis sur tous les projets, mesures qui ont des conséquences sur le b-ê
 - donne des accords préalables

Ex.: désignation du conseiller en prévention du SIPP

- peut faire des propositions
- a droit à l'information





Merci de votre attention!



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

emploi.belgique.be

