

# FONCTION PUBLIQUE ETAT

## Les textes réglementaires

### Structure de l'hygiène et de la sécurité dans la fonction publique

#### Décret n°82-453 du 28 mai 1982

- modifié par les décrets n°95-680 du 09 mai 1995, n° 2001-232 du 12 mars 2001 et n° 2002-766 du 3 mai 2002.

#### Circulaire d'application FP/4 n°1871 et 2B n°95-1353 du 24 janvier 1996.

- Règles relatives à l'hygiène et à la sécurité et contrôle de leur application

(Application du Livre II Titre III du Code du travail – ACOMO – IHS – Danger grave et imminent(droit de retrait)...) )

- Formation

- Médecine de prévention

(Personnels des services – Missions : sur le milieu professionnel, sur la surveillance médicale des agents...)

- Organismes compétents en matière d'hygiène et sécurité

(Rôle des CTP, CHS – Organisation des CHS – Composition – Mode de désignation – Conditions d'intervention – Fonctionnement...)

### Inspecteurs hygiène et sécurité (IHS)

Décret n°82-453 du 28 mai 1982 articles 5 à 5-3

Circulaire n°97-196 du 11 septembre 1997

- Désignation et mission des IHS

Arrêté du 13 juillet 1999

- Rattachement à l'IGAEN et à l'IGEN

### Médecine de prévention

Décret n°82-453 du 28 mai 1982 titre III, soit les articles 10 à 28

Décret n° 2001-232 du 12 mars 2001

- modifiant le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (articles 10, 13, 29, 34, 35 et 48) relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique permettant le recours à des centres médicaux extérieurs à l'administration.

# **Agents chargés de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO)**

Décret n°82-453 du 28 mai 1982, articles 4 à 4-2 (.pdf, 140ko)

Circulaire n°2000-204 du 16 novembre 2000 (.pdf, 20ko)

- mode de désignation
- mission
- formation
- **en annexe** : modèle de désignation

## **Comité Hygiène et Sécurité**

Décret n°82-453 du 28 mai 1982, article 8 et le titre IV, soit les articles 29 à 60

Arrêté du 18 octobre 1995

Circulaire n°95-239 du 26 octobre 1995

---

### **Introduction:**

**Circulaire FP/4 n° 1871 du 24 janvier 1996 relative à l'application du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine de prévention dans la fonction publique**

De façon général cette partie vise à donner des précisions utiles sur l'application du décret qui régit l'hygiène et la sécurité pour la FPE

À cette fin, elle analyse et commente dans l'ordre des dispositions du décret du 28 mai 1982 modifié, les points suivants :

- les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité (titre Ier du décret) ;
- la mise en œuvre de ces règles et le contrôle de leur application (titre Ier) ;
- la formation en matière d'hygiène et de sécurité (titre II) ;
- la médecine de prévention (titre III) ;
- les organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité (titre IV).

### **- LES RÈGLES RELATIVES À L'HYGIÈNE ET À LA SÉCURITÉ**

#### **. La fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité**

Afin d'assurer le bon respect de l'ensemble des règles relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail dans les services et établissements relevant du décret, un dispositif précis d'inspection est organisé en application du nouveau cadre réglementaire.

La fonction d'inspection relève de la compétence de fonctionnaires ou d'agents nommés à cet effet, elle peut en outre, dans certaines circonstances précises, être exercée par différentes catégories de fonctionnaires relevant de corps de contrôle extérieurs à l'administration ou à l'établissement concerné

#### **. Les hypothèses d'intervention**

Plusieurs cas d'intervention sont prévus par le décret :

- intervention de l’inspection du travail pour des missions permanentes ou temporaires– intervention de l’inspection du travail, ou des vétérinaires inspecteurs, des médecins inspecteurs de la santé et des services de la sécurité civile dans leurs domaines respectifs de compétence :
  - soit dans le cas d’une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents ;
  - soit en cas de désaccord sérieux et persistant entre l’administration et le CHS
- présence de l’inspecteur du travail au CHS dans le cadre de la mise en œuvre du droit de retrait

Missions permanentes ou temporaires de l’inspection du travail.

L’article 5-4 du décret, dont la rédaction initiale est issue du décret du 28 mai 1982, donne compétence aux ministres ainsi qu’aux directeurs d’établissements publics pour solliciter le concours du service de l’inspection du travail.

Cette demande doit être faite auprès du ministre chargé du travail, lequel détermine le service de l’inspection du travail qui sera amené à accomplir les missions sollicitées.

### **. Le droit de retrait**

Le protocole du 28 juillet 1994 a prévu l’insertion du droit de retrait au profit des fonctionnaires et agents relevant de son champ d’application.

Les articles 5-6 à 5-9 ont traduit réglementairement ce point du protocole directement inspiré des dispositions de la loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 intégrées dans le code du travail au profit des salariés de droit commun (art. L. 231-8 à L. 231-9), elles-mêmes reprises par la directive cadre européenne n°89-391 CEE du 12 juin 1989 du Conseil des Communautés européennes, concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l’amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (art. 8-4 et 8-5).

### **. Formation des membres des CHS**

Le décret du 9 mai 1995 venu modifier le décret initial de 1982 a mis en place une obligation de formation en faveur des membres représentants du personnel des organismes compétents en matière d’hygiène et de sécurité visés au titre IV du décret de 1982 modifié (CHS ou CTP).

Cette obligation de formation directement inspirée des articles L. 236-10 et R. 236-15 du code du travail est d’une durée minimale de cinq jours, celle-ci devant intervenir au cours du mandat du représentant du CHS concerné.

## **. – LA MÉDECINE DE PRÉVENTION**

### **. Organisation de la médecine de prévention**

#### **. Les services de la médecine de prévention**

Le décret n° 82-453 modifié pose le principe de la création, dans toutes les administrations et tous les établissements publics entrant dans son champ d’application, d’un service de médecine de prévention.

L’article 10, alinéa 1<sup>er</sup>, du décret précise que ce service peut être commun à plusieurs administrations et établissements publics. Cette formule doit être préconisée car susceptible de répondre de manière efficace aux besoins des administrations dont les services seraient dispersés et de petite taille.

Le décret modificatif de 1995 permet par ailleurs, expressément aux administrations et établissements publics relevant du décret, d'adhérer par voie de convention à un service de médecine du travail. Cette ouverture a été permise par la modification du champ de compétence de la médecine du travail fixé à l'article L. 241-1 du code du travail. Cette possibilité offerte par l'alinéa 2 de l'article 10 du décret suppose au préalable l'intervention d'un arrêté interministériel du ministre chargé du travail, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique. Cet arrêté précisera les modalités d'agrément du secteur médical spécifique du service de médecine du travail réservé aux agents publics.

En toute hypothèse, le CHS compétent doit être saisi pour avis avant toute décision de l'administration visant à passer ce type de convention.

### **. Les missions de la médecine de prévention**

À l'instar des médecins du travail relevant des dispositions du code du travail, les médecins de prévention se voient confier deux grands types de missions : l'action sur le milieu professionnel et la surveillance médicale des agents. Ils peuvent par ailleurs être amenés à intervenir dans le champ de la médecine statutaire.

#### **– LA SURVEILLANCE MÉDICALE DES AGENTS**

Le décret du 9 mai 1995 est venu modifier de façon importante les principes applicables en cette matière.

Si chaque agent qui le désire doit pouvoir bénéficier chaque année, durant ses heures de service, d'une visite médicale passée devant le médecin de prévention, le nouveau dispositif pose le principe du caractère obligatoire de la surveillance médicale dans deux hypothèses particulières.

Certaines catégories d'agents doivent faire l'objet d'une surveillance médicale particulière dont la fréquence doit être au moins annuelle Il s'agit :

- des handicapés ;
- des femmes enceintes ;
- des agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- des agents occupant des postes présentant des risques professionnels particuliers définis dans les conditions posées à l'article 15-1 du décret;
- des agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention (il peut s'agir notamment de pathologies à caractère préexistant et nécessitant un suivi médical spécifique).

Les agents qui, ne relevant pas des catégories ci-dessus et visés à l'article 24 du décret, et qui, par ailleurs, n'auraient pas demandé à bénéficier de l'examen médical annuel prévu à l'article 22 du décret, devront faire l'objet d'une visite médicale tous les cinq ans auprès du médecin de prévention

L'administration dont ils relèvent devra s'assurer du bon suivi de cette surveillance médicale (notamment par le biais des convocations), qui présente un caractère obligatoire.

En toute hypothèse, les autorisations d'absence nécessaires doivent être accordées aux agents pour leur permettre de subir les examens médicaux en cause (art. 25 du décret).

Sur le plan pratique, la première visite médicale donne lieu à la constitution d'un dossier médical qui est ensuite complété après chaque visite médicale ultérieure. De plus, chacune de ces visites doit donner lieu à l'établissement, en deux exemplaires, d'une fiche de visite : l'un de ces exemplaires est remis à l'agent; l'autre est versé au dossier médical de l'agent.

Le médecin de prévention peut, en outre, préconiser des examens médicaux complémentaires ainsi qu'il est prévu à l'article 23 du décret et par analogie avec l'article R. 241-52 du code du travail.

D'une façon générale, s'il apparaît, à l'occasion des visites médicales assurées par le médecin de prévention, que les conditions de travail ont des conséquences néfastes pour la santé d'un agent, le médecin de prévention a le pouvoir de « proposer des aménagements de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents ». « Il peut également proposer des aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes ». Lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus.

À cet égard, l'article 28-1 du décret prévoit l'intervention éventuelle, à la demande du chef de service concerné, du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre territorialement compétent, dans l'hypothèse où l'agent en cause contesterait les propositions d'aménagement faites par le médecin de prévention.

Cette intervention fait l'objet de la formulation d'avis visant à éclairer l'administration dans les décisions à prendre.

Enfin, il faut mentionner que chaque année le médecin de prévention doit transmettre à l'administration et à l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité un rapport dressant le bilan de son activité au cours de l'année écoulée, qu'il s'agisse de son activité à l'égard du milieu professionnel ou de son activité de surveillance médicale des agents.

## **– LES ORGANISMES COMPÉTENTS EN MATIÈRE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ**

### **. La formation spéciale du Conseil supérieur de la fonction publique dite commission centrale de l'hygiène et de la sécurité**

L'article 16 du décret n° 82-450 du 28 mai 1982 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique prévoit l'existence, au sein de ce conseil, d'une formation spéciale dite commission centrale de l'hygiène et de la sécurité et composée d'un nombre égal de représentants de l'administration et de représentants des organisations syndicales, tous nommés par arrêté du Premier ministre. Au sein de cette commission centrale de l'hygiène et de la sécurité, chaque organisation syndicale dispose d'un membre titulaire et de deux membres suppléants si elle compte un ou deux représentants titulaires au Conseil supérieur et de deux membres titulaires et quatre membres suppléants si elle comporte trois représentants titulaires ou plus au Conseil supérieur.

#### **Les comités techniques paritaires**

Les comités techniques paritaires conservent des compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail dans le cadre du décret modificatif du décret n° 82-453. L'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement de ces comités sont fixés par le décret n° 82-452 du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires (*JO* du 30 mai 1982). Le caractère souvent très concret des problèmes d'hygiène et de sécurité justifie qu'ils soient traités par un organisme très proche de l'endroit où se posent ces problèmes; ce sont donc principalement les comités techniques paritaires régionaux, départementaux, locaux et spéciaux, dont l'existence est prévue par l'article 4 du décret n° 82-452, qui seront amenés, le cas échéant, à intervenir en matière d'hygiène et de sécurité.

#### **Les comités d'hygiène et de sécurité (CHS)**

Si les comités techniques paritaires conservent certaines compétences en matière d'hygiène et de sécurité, le décret prévoit qu'ils sont susceptibles d'être assistés dans ce domaine par des organismes spécialisés, les comités d'hygiène et de sécurité, et cela en raison du caractère souvent très technique des problèmes d'hygiène et de sécurité.

Le décret prévoit l'existence de trois catégories spécifiques de CHS :

- le CHS au niveau de l'administration centrale ;
- le CHS local au niveau régional ou départemental ;
- le CHS spécial.

### **. Organisation des différentes catégories de CHS**

#### **. – LES CHS AU NIVEAU DE L'ADMINISTRATION CENTRALE**

Un comité d'hygiène et de sécurité doit être obligatoirement institué « dans chaque département ministériel ou groupe de départements ministériels ayant une gestion commune du personnel »

Ce CHS est chargé d'assister le comité technique paritaire ministériel ou éventuellement le comité technique paritaire central placé auprès du directeur chargé du personnel de l'administration centrale concernée.

Au vu des compétences propres à ce CHS son rattachement au CTP ministériel doit être préconisé.

#### **. – LES CHS LOCAUX**

Le décret du 9 mai 1995 venu modifier le décret de 1982 prévoit la mise en place systématique de CHS au niveau local.

Ceux-ci doivent être créés auprès de chaque comité technique paritaire départemental ou régional. Le choix entre ces deux niveaux de rattachement incombe à chaque ministère en fonction de son mode d'organisation propre.

Les CHS locaux créés au niveau départemental ou au niveau régional peuvent avoir un caractère inter directionnel lorsque dans le département ou dans la région concerné plusieurs CTP relèvent du même département ministériel

Les modalités spécifiques d'organisation et de fonctionnement de ces CHS inter directionnels doivent être soumises à l'avis du CTP ministériel concerné.

Par ailleurs, un CHS doit être créé au sein de chaque établissement public relevant du décret et placé auprès du CTP existant au niveau central. Des CHS peuvent être également mis en place dans les services locaux de ces établissements publics. Ils sont dans cette hypothèse placés auprès des CTP locaux.

#### **. – LES CHS SPÉCIAUX**

À la différence des CHS centraux ou locaux qui doivent obligatoirement être mis en place dans les conditions exposées ci-dessus, la création de CHS spéciaux ne présente pas un caractère automatique.

### **. Composition des comités d'hygiène et de sécurité**

#### **. – NOMBRE DES MEMBRES DES COMITÉS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ**

Le nombre des membres d'un comité d'hygiène et de sécurité est fixé par l'arrêté ministériel instituant ce comité, en tenant compte de deux principes.

Tout d'abord, les comités d'hygiène et de sécurité sont, par parallélisme avec les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail relevant du code du travail, des organismes non paritaires. Ils comprennent en effet, outre le médecin de prévention, des représentants titulaires de l'administration (cinq dans le cas d'un comité d'hygiène et de sécurité central,

entre trois et cinq dans le cas d'un comité d'hygiène et de sécurité local ou spécial) et des représentants titulaires du personnel dont le nombre doit toujours être supérieur à celui des représentants de l'administration (sept dans le cas d'un comité d'hygiène et de sécurité central, entre cinq et neuf dans le cas d'un comité d'hygiène et de sécurité local ou spécial mais, dans cette dernière hypothèse, le nombre des représentants du personnel doit toujours excéder au moins de deux celui des représentants de l'administration).

D'autre part, le nombre des membres suppléants de l'administration est égal au nombre des membres titulaires de l'administration, de même que le nombre de représentants suppléants du personnel est égal au nombre de représentants titulaires du personnel.

### **. Les registres d'hygiène et de sécurité**

L'article 47, alinéa 3, du décret prévoit que le comité d'hygiène et de sécurité « prend... connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre d'hygiène et de sécurité qui doit être mis dans chaque service à la disposition des agents, et, le cas échéant, des usagers ».

En application de cette disposition, un registre d'hygiène et de sécurité, facilement accessible au personnel, doit être ouvert dans chaque service entrant dans le champ d'application du décret, quels que soient ses effectifs. Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

Dans les services qui accueillent du public, le registre d'hygiène et de sécurité doit également être mis à la disposition des usagers. Ces derniers doivent être clairement informés de l'existence d'un tel registre.

Le responsable du service doit apposer son visa en regard de chaque inscription. S'il le souhaite, il peut accompagner ce visa d'observations.

S'il estime que les remarques figurant sur le registre d'hygiène et de sécurité sont justifiées, le responsable du service prend les mesures nécessaires, quand le problème relève de sa compétence, ou saisit son supérieur hiérarchique, dans le cas contraire.

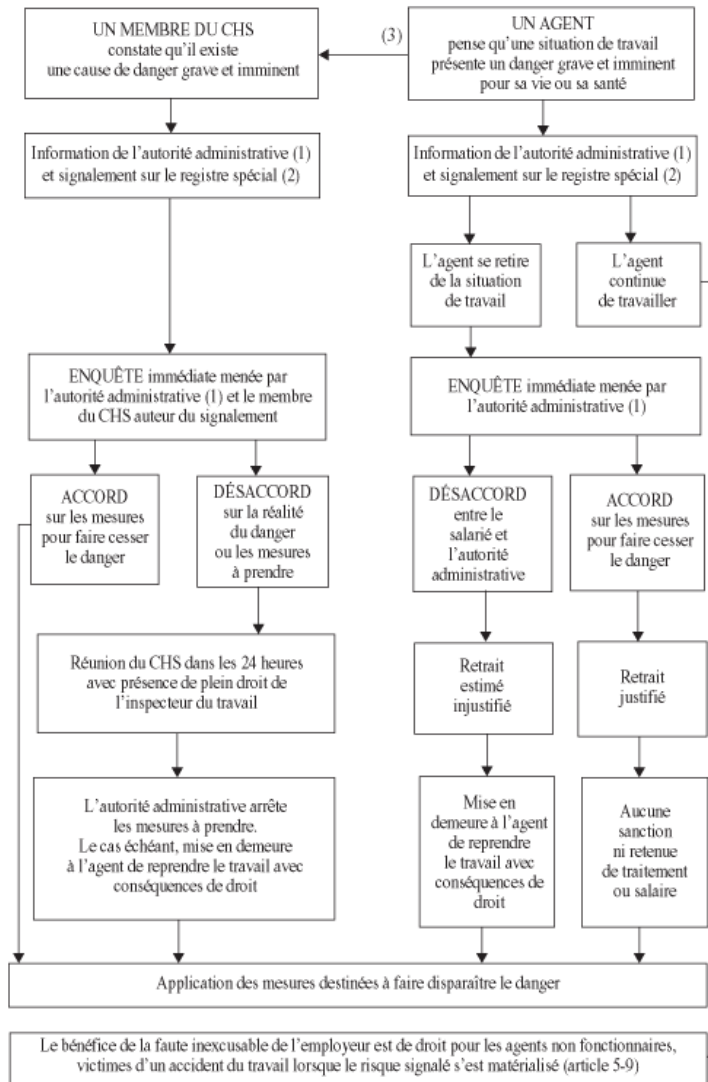
Le registre d'hygiène et de sécurité doit pouvoir être consulté à tout moment par le fonctionnaire ou l'agent chargé d'une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité en application des articles 5 ou 5-1 du décret.

D'autre part, le comité d'hygiène et de sécurité dans le ressort duquel se trouve le service, doit, à chacune de ses réunions, examiner les inscriptions consignées sur le registre d'hygiène et de sécurité, en discuter et être informé par l'administration des suites qui ont été réservées à chacun des problèmes soulevés par ces inscriptions.

ANNEXE I

Tableau synoptique : procédure en cas de danger grave et imminent (droit de retrait).

Articles 5-6 à 5-9 du décret du 28 mai 1982 modifié



(1) Autorité administrative ou son représentant

(2) Voir annexe II

(3) Information souhaitable et opportune

Annexe 2

## **ENTREPRISES EXTERIEURES / ENTREPRISES UTILISATRICES**

### **Objet**

**Des prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité sont applicables aux opérations effectuées dans un établissement par une entreprise extérieure (C. trav., art. R. 237-1 à R. 237-28, introduits par D. no 92-158, 20 févr. 1992).**

Elles ont pour but d'instituer une coordination générale entre l'utilisateur et l'ensemble des entreprises extérieures intervenantes et leurs sous-traitants, tant préalablement à l'exécution des travaux, que pendant celle-ci, par un suivi précis des mesures arrêtées lors de la coordination préalable ou de celles rendues nécessaires par le déroulement des travaux (Circ. DRT no 93/14, 18 mars 1993).

L'application de ces mesures particulières ne dispense pas les entreprises concernées utilisatrices et intervenantes de respecter, chacune en ce qui la concerne, les règles relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, analysées dans le présent dictionnaire, et n'affecte pas leurs responsabilités respectives à l'égard de leur propre personnel (Circ. DRT no 93/14, 18 mars 1993).

### **Champ d'application : opérations effectuées par des entreprises intervenantes**

Sont visées les entreprises, dites entreprises extérieures, qui font intervenir leur personnel aux fins d'exécuter une opération ou de participer à l'exécution d'une opération, quelle que soit sa nature industrielle ou non, dans un établissement d'une entreprise dite utilisatrice, ou dans ses dépendances ou chantiers (C. trav., art. R. 237-1). Les prescriptions particulières s'appliquent à toutes les entreprises (ou établissements) utilisant du personnel, quelle que soit la nature de leur activité (y compris agricole), sauf exception expresse (C. trav., art. L. 231-1 et R. 237-1) (v. no 3).

### **Définitions.**

**Entreprise extérieure :** toute entreprise juridiquement indépendante de l'entreprise utilisatrice amenée à faire travailler son personnel ponctuellement ou en permanence dans les locaux de l'utilisatrice, qu'il y ait ou non une relation contractuelle entre cette dernière et l'entreprise extérieure : sont donc visées aussi bien l'entreprise intervenante, à laquelle l'utilisatrice a fait appel directement, que son ou ses sous-traitants.

**Entreprise utilisatrice :** toute entreprise d'accueil où une opération est effectuée par du personnel appartenant à d'autres entreprises, lorsque ce personnel n'est pas complètement sous sa direction, qu'il y ait ou non une relation contractuelle avec les entreprises extérieures intervenantes ou sous-traitantes. L'entreprise utilisatrice n'est pas obligatoirement propriétaire des lieux. Elle peut être locataire, exploitante ou gestionnaire ( Cass. crim., 27 mai 1991, no 90-82.183, M. L. : Bull. crim. , no 223).

*Remarque :* lorsque du personnel extérieur travaille complètement sous la direction de l'entreprise utilisatrice, cette dernière sera responsable à son égard de l'ensemble des règles de sécurité applicables aux travaux concernés

(notion de travail en commun ).

Les prescriptions particulières ont pour objet de prévenir les risques liés aux interférences sur un même lieu de travail. Le terme d'établissement doit donc être compris au sens de la prévention, ce qui suppose une unité de lieu. Il ne concorde pas nécessairement avec l'établissement administratif auquel sont rattachés les salariés ou avec l'établissement dans le cadre duquel sont mises en place les institutions représentatives du personnel. Les dépendances et chantiers concernés sont ceux à proximité immédiate de l'établissement, et tous ceux où il existe des interférences d'activités (c'est-à-dire notamment présence sur un même lieu du personnel de l'entreprise utilisatrice et du personnel des entreprises extérieures), d'installations et de matériels des entreprises extérieures et de l'entreprise utilisatrice. Ainsi :

une décharge constitue l'établissement, la dépendance ou le chantier de la société l'exploitant (Cass. crim., 27 mai 1991, no 90-82.183, M. L. : Bull. crim. , no 223) ;

une agence bancaire pourra constituer à elle seule un établissement au sens du décret. La rénovation d'une agence bancaire maintenant son activité entraînera l'application du décret.

Par contre, si aucune activité de l'agence bancaire n'est maintenue pendant les travaux, les prescriptions particulières ne s'appliqueront pas au chantier de rénovation de l'agence dans la mesure où il n'existe aucune interférence d'activités, installations ou matériels (Circ. DRT no 93/14, 18 mars 1993).

**Personnel :** sont visés les salariés, au sens propre du terme, des entreprises concernées, mais également les travailleurs temporaires auxquels elles font appel. Ainsi, un artisan utilisant un travailleur temporaire sera assujéti aux prescriptions particulières (Circ. DRT no 93/14, 18 mars 1993).

**Opération :** une ou plusieurs prestations de services ou de travaux réalisées par une ou plusieurs entreprises afin de concourir à un même objectif (C. trav., art. R. 237-1).

L'opération se définit comme une suite ordonnée d'actes qui suppose une méthode, une combinaison, une recherche de moyens en vue de produire un résultat précis . Elle est constituée soit par une prestation, soit par un ensemble de prestations de services ou par des travaux assurés par une ou des entreprises extérieures

intervenantes (ou sous-traitantes) en vue de concourir à un même objectif.

L'opération peut donc faire l'objet d'un ou plusieurs contrats, et n'est pas soumise à une exigence de globalité technique ou à l'existence d'un seul donneur d'ordre ( Circ. DRT no 93/14, 18 mars 1993).

*Remarque* : la définition, telle que précisée par la doctrine administrative, des opérations assujetties aux prescriptions particulières est donc très large : la seule restriction consiste dans la condition de concourir à un même objectif, dont les tribunaux auront certainement à préciser les contours.

### **Exceptions et cas particuliers**

Chantiers de bâtiment clos et indépendants et de génie civil.

Les prescriptions particulières ne s'appliquent pas aux chantiers de bâtiment ou de génie civil soumis aux règles de coordination spécifiques découlant de l'article L. 235-3 du Code du travail, ni aux autres chantiers, clos et indépendants (C. trav., art. R. 237-1).

### **Chantiers clos et indépendants.**

Les travaux du bâtiment ou de génie civil ne sont pas exclus en tant que tels des règles du décret no 92-158 du 20 février 1992.

Seuls les chantiers définis comme clos et indépendants, non pas en raison de la nature de l'activité effectuée, mais

parce qu'il s'agit de chantiers ne comportant pas de risques liés à l'interférence entre les activités, installations, matériels des différentes entreprises concernées et de l'entreprise utilisatrice, ne sont pas soumis aux dispositions du décret du 20 février 1992.

Il s'agira le plus souvent de chantiers dans l'enceinte de l'entreprise utilisatrice, matériellement isolés de celle-ci, qui pourront être considérés comme des chantiers indépendants par exemple en l'absence de tous risques liés à l'interférence entre la circulation des salariés de l'entreprise utilisatrice et celle des salariés du chantier, de toute interférence pouvant résulter de risques d'origine chimique, et de toutes interférences d'installations et matériels (par exemple : installations électriques, fluides) (Circ. DRT no 93/14, 18 mars 1993).

### **Chantiers soumis aux dispositions spécifiques à certaines opérations de bâtiment ou de génie civil.**

Les articles L. 235-3 et suivants du Code du travail et les textes réglementaires subséquents prévoient des dispositions particulières en matière de coordination de la sécurité, à l'initiative et sous la responsabilité du maître

d'ouvrage, sur les chantiers de bâtiment et de génie civil mettant en présence au moins deux entreprises ou travailleurs indépendants (v. l'étude "Chantiers de bâtiment ou de génie civil" ).

Selon l'administration, il ne peut y avoir application combinée de ces règles et du décret du 20 février 1992 dans le cadre d'une même opération.

Toutefois, plusieurs opérations indépendantes les unes des autres peuvent être conduites simultanément sur un même site, les unes soumises au décret du 20 février 1992, les autres aux dispositions applicables en matière de coordination sur les chantiers de Bâtiment ou de Génie civil (Lettre ministérielle 10 oct. 1995).

Ainsi, pour tous les travaux effectués au sein d'un établissement existant, de quelque nature que ce soit, notamment les sites industriels, par les entreprises extérieures, y compris de bâtiment ou de travaux publics, seul s'applique le décret du 20 février 1992 faisant l'objet de la présente étude.

Dans ce cas, bien évidemment, l'analyse préalable devra alors prendre également en considération les risques BTP.

*Remarque* : selon l'interprétation administrative, il y a application exclusive du décret du 20 février 1992 aux opérations même comportant des travaux de bâtiment ou de génie civil, sauf en cas de chantier clos et indépendant, pouvant être parfaitement isolé. Dans de telles opérations, il appartient donc au chef de l'entreprise utilisatrice d'assurer la coordination générale des mesures de prévention, en prenant en compte les risques liés à l'activité des entreprises de bâtiment ou de travaux publics intervenantes

### **Mise en oeuvre des prescriptions particulières et répartition générale des responsabilités.**

Le décret du 20 février 1992 s'applique dès lors qu'une ou des entreprises extérieures sont amenées à faire intervenir leur personnel aux fins d'exécuter une opération dans un établissement d'une autre entreprise, dite utilisatrice, et a pour objet de prévenir, par une coordination générale, les risques liés à l'interférence entre les activités, installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail. Par conséquent, les obligations qui en résultent pour les employeurs diffèrent selon l'existence ou non de ces interférences, et selon la nature des risques en découlant. On peut donc distinguer les situations suivantes correspondant à des niveaux d'obligations différents :

- toute intervention d'une ou plusieurs entreprises extérieures dans un établissement d'une entreprise utilisatrice, ou ses dépendances entraîne obligation pour les employeurs de repérer l'existence et la nature des risques liés à l'interférence. Dans tous les cas, un échange d'informations et une analyse des risques prévisibles comportant une

inspection préalable des lieux de travail doivent donc être effectués afin de déterminer l'existence ou non de risques liés à l'interférence des travaux et leur nature (C. trav., art. R. 237-2 à R. 237-4) (v. nos 5 et 6)(C. trav., art. R. 237-5, al. 1) (v. no 8) ;

- si les chefs des entreprises concernées estiment, sous leur responsabilité, qu'il n'y a aucun risque lié à l'interférence, l'application du décret du 20 février 1992 s'arrête là, dans la mesure où l'on ne se trouve pas dans l'une des situations prévues à l'article R. 237-8 (travaux d'au moins 400 heures, travaux dangereux, (v. no 10)
- lorsque l'analyse préalable fait apparaître qu'il existe des risques, les mesures de prévention proportionnées à la nature et au degré de risque font l'objet d'un accord entre les entreprises concernées et constituent le plan de prévention. Pendant l'exécution des travaux, un suivi doit être effectué, qui peut amener une modification de ce plan (v. nos 7 à 22),
- si l'opération effectuée par les entreprises extérieures dépasse 400 heures sur un an ou comprend en tout ou en partie des travaux figurant sur l'arrêté ministériel déterminant les travaux dangereux : un plan de prévention doit être établi et faire l'objet d'un document écrit (Circ. DRT no 93/14, 18 mars 1993) (v. no 10).

### **Bibliographie**

Intervention d'entreprises extérieures. Aide-mémoire pour la prévention des risques , INRS ED 757, 1997.

## **Annexe 3**

### **Document unique d'évaluation des risques professionnels**

# **Introduction**

Le décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret 95-680 relatif à l'hygiène, la sécurité du travail et la prévention médicale dans la fonction publique stipule que les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont celles définies dans le livre II titre III du Code du Travail.

Depuis 1991, tout employeur a l'obligation d'évaluer les risques professionnels au sein de son établissement.

Cette obligation figure à l'article L. 230-2 du Code du Travail.

Cette disposition du Code décrit l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur et prévoit la mise en oeuvre de mesures de prévention fondée sur des principes généraux.

Au nombre de ces principes généraux, l'évaluation des risques constitue une étape essentielle de la démarche globale de prévention.

En application de l'article L 230 - 2, l'article R 230-1 (Décret du 5 novembre 2001) du Code du Travail introduit une disposition réglementaire destinée à formaliser cette étape d'évaluation des risques. Les résultats de cette évaluation doivent être transcrits par l'employeur dans un document unique.

Ce document doit être à la disposition des personnels exposés au risque, du médecin de prévention et des agents chargés du contrôle de l'application de la réglementation.

Cette démarche implique une analyse globale et pluridisciplinaire (technique, humaine, organisationnelle) de tous les risques auxquels sont exposés les personnels.

Cette évaluation a priori des risques constitue un moyen essentiel de préserver la santé et la sécurité des personnels en étant le point de départ d'une démarche globale de prévention des risques professionnels au sein des établissements d'enseignement et des services. Elle permet d'apporter des réponses et des solutions complètes, pas uniquement techniques.

L'ancienne réglementation imposait une obligation de moyens, en demandant la preuve d'une mise en place de moyens prescrits.

La jurisprudence récente rend le chef d'établissement, le directeur d'école (ou de service) responsable d'une obligation de résultat.

Prévoir devient une obligation.

Ne pas prévoir devient un délit.

Le document unique constitue le socle réglementaire de la politique de prévention qui incombe à l'employeur et de la définition des stratégies d'action dans les établissements ou écoles.

Le document unique dont le mode d'élaboration et le support de transcription sont laissés à la libre initiative de l'employeur s'inscrit dans une démarche dynamique et évolutive.

Il doit être actualisé annuellement voire plus fréquemment à la suite de modification importante dans les conditions d'hygiène et de sécurité ou d'un changement des conditions de travail.

Remarque :

Le document unique présente l'évaluation des risques identifiés dans l'école elle-même. Il n'a pas vocation à traiter des risques d'interférence entre les activités de plusieurs entreprises pour lesquels d'autres documents doivent être établis.