

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la transformation et de la
fonction Publiques

**Circulaire du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des
risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des
conditions de travail dans la fonction publique**

NOR : TFPF2413788C

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques

à

**Mesdames et Messieurs les ministres,
Mesdames et Messieurs les ministres délégués,
Mesdames et Monsieur le secrétaire d'État,
Mesdames et Messieurs les préfets.**

Référence	TFPF2413788C / DGAFP
Date de signature	11 juin 2024
Emetteur	Ministre de la transformation et de la fonction publiques
Objet	Mise en œuvre du document unique d'évaluation des risques professionnels et déploiement des programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans les trois versants de la fonction publique
Commande	
Action(s) à réaliser	Mise en œuvre et actualisation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels et des programmes annuels de préventions des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans les administrations publiques
Échéance	Sans objet
Contact utile	Alexis DOUSSELAIN, adjoint à la cheffe du département de l'organisation, des conditions et du temps de travail, DGAFP
Nombre de pages et annexes	22 pages dont 7 annexes

REF : Code général de la fonction publique, articles L. 811-1 et L. 811-2 ;
Code du travail, articles L. 4121-1 et suivants ;
Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail ;
Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ;
Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
Décret n° 2021-1570 du 3 décembre 2021 relatif aux comités sociaux d'établissement des établissements publics de santé, des établissements sociaux, des établissements médico-sociaux et des groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public.

La présente circulaire abroge les précédentes circulaires relatives au document unique d'évaluation des risques professionnels pour la fonction publique de l'Etat, la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale et prend en compte les dispositions de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et les dispositions applicables à la fonction publique, issues de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail¹ relatives à la prévention des risques professionnels :

- Circulaire DGAFP B9 n°10-MTSF1013277C du 18 mai 2010 Rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels ;
- Circulaire DGOS/RH3 n°2011-491 du 23 décembre 2011 relative au rappel des obligations en matière d'évaluation des risques professionnels dans la fonction publique hospitalière ;
- Circulaire DGCL n°13-008288-D du 28 mai 2013 Rappel des obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels.

La présente circulaire vise à rappeler la réglementation en vigueur et à promouvoir l'action sur les situations de travail réel, afin que la prévention et la protection ainsi que la promotion de la santé et de la sécurité au travail s'inscrivent dans la pratique de tout agent de la fonction publique, qu'il s'agisse de l'employeur, des élus, des encadrants, des représentants du personnel et de tous les agents publics.

L'Organisation mondiale de la santé en 1948, a défini la prévention des risques, par : « *l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps* ». En matière de santé et de sécurité au travail, la prévention primaire est centrée sur le travail et son organisation. Elle consiste à combattre le risque à sa source, s'appuie sur une démarche collective structurée, et s'inscrit dans le cadre du dialogue social de proximité.

¹ La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a introduit de nouvelles dispositions relatives à l'évaluation des risques dont certaines sont applicables dans les trois versants de la fonction publique.

La prévention primaire s'organise en trois temps :

1. Identifier les dangers auxquels les agents sont exposés ou susceptibles de l'être afin **d'évaluer l'ensemble des risques professionnels** pouvant porter atteinte à leur santé physique, mentale ou sociale. Cette étape est réalisée annuellement et autant que nécessaire, en fonction des évolutions des missions et des conditions de travail. La prévention des risques professionnels constitue en effet un processus dynamique et évolutif qui doit prendre en compte l'évolution des données techniques, organisationnelles, et humaines, permettant ainsi une amélioration continue de la prévention ;
2. **Transcrire le résultat** de cette évaluation des risques dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
3. À partir de l'évaluation des risques professionnels, **mettre en œuvre un ensemble d'actions de prévention** visant à supprimer les risques, sinon à en réduire l'occurrence et leurs effets.

Conduite sous la responsabilité de l'employeur, l'évaluation des risques implique nécessairement, d'une part la participation des agents et de leurs représentants et, d'autre part, l'appui des acteurs spécialisés de la santé et de la sécurité au travail. Dans cette perspective, il est recommandé de former les personnes en charge du pilotage de la démarche, ainsi que les encadrants à l'évaluation des risques. Des ressources méthodologiques sont mises à disposition pour mettre en œuvre cette démarche, notamment sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>.

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des agents, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail. Afin de proposer des actions d'amélioration adaptées aux situations de travail, il convient en amont d'analyser l'environnement de travail dans ses dimensions humaines, organisationnelles et techniques. Cette approche se doit d'identifier les ressources et les contraintes du point de vue du travail, dans le fonctionnement habituel. Cette démarche représente une opportunité pour détecter des dysfonctionnements ou la carence de connaissance de certaines situations réelles de travail.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels doit être considéré comme un outil de dialogue pour un diagnostic partagé. Les actions d'amélioration proposées et discutées collectivement avec les agents et l'ensemble des acteurs, notamment au sein des instances consultatives dédiées à la santé au travail, doivent contribuer à instaurer ou consolider une dynamique d'amélioration continue au sein des unités de travail et, de ce fait, participer à l'amélioration des conditions de travail de tous.

La démarche de prévention proposée doit être partagée et communiquée dans un souci de transparence, afin de permettre son appropriation la plus large possible. Le management de la prévention est donc pleinement intégré dans le management du travail effectué par chaque niveau d'encadrement.

Dans cette approche globale, la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail constituent l'un des éléments de la démarche générale de qualité de vie et des conditions de travail. Elles contribuent directement au bon fonctionnement et à l'attractivité des services des trois versants de la fonction publique.

1. La responsabilité de l'employeur et les principes généraux de prévention.

Les employeurs publics, entendus comme le chef de service dans la fonction publique de l'Etat (dont le pouvoir réglementaire est reconnu par l'arrêt du Conseil d'Etat, 7 février 1936, *Jamart*), le chef d'établissement dans la fonction publique hospitalière et l'autorité territoriale dans la fonction publique territoriale, ont les mêmes obligations que celles de « l'employeur ² » mentionné par le code du travail.

En effet, les articles L. 811-1 et L. 811-2 du code général de la fonction publique prévoient l'application aux trois versants de la fonction publique des règles en matière d'hygiène et de sécurité définies par les livres I^{er} à V de la quatrième partie du code du travail, le cas échéant sous les réserves prévues pour chacun des versants de la fonction publique³.

En conséquence, les employeurs publics doivent se conformer notamment aux obligations définies aux articles L. 4121-1, L. 4121-2 et suivants du code du travail et à leurs décrets d'application.

Selon les termes de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur doit prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.* »

Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

La responsabilité de l'employeur repose ainsi sur une obligation légale de sécurité dite « de moyens renforcée », dont les contours et implications sont présentés en annexe 2.

Les mesures de protection de la sécurité et de la santé des agents doivent être mises en œuvre selon les principes généraux de prévention mentionnés à l'article L. 4121-2 du code du travail. A ce titre, l'employeur doit :

« 1° *Eviter les risques ;*

2° *Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*

3° *Combattre les risques à la source ;*

4° *Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*

5° *Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L.1152-1 et L.1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L.1142-2-1⁴ ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

Ainsi, si la suppression d'un risque n'est pas possible, l'employeur doit évaluer ce risque afin de prendre les mesures de prévention les plus efficaces possibles en respectant l'ordre précité, pour empêcher sa réalisation et pour en prévenir les conséquences.

En application de leur obligation de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des travailleurs prévue aux articles L. 4121-1 et suivants du code du travail, et conformément à l'article R. 4121-1 de ce code, les employeurs publics sont tenus d'élaborer un document unique d'évaluation des risques professionnels.

A cet égard et s'agissant en particulier des employeurs territoriaux, il est rappelé, que le DUERP ne peut pas faire l'objet d'une validation par l'organe exécutif et doit donc strictement faire l'objet d'une délibération par l'organe délibérant de la collectivité (articles L.2122-22, L.3221-1, L.4231-1 et L.5211-9 du code général des collectivités territoriales s'agissant respectivement du maire, des présidents du conseil départemental et régional et du président de l'établissement public de coopération intercommunale).

2. Les fonctions du document unique d'évaluation des risques professionnels

Le document unique d'évaluation des risques professionnels formalise le résultat de l'évaluation des risques. A ce titre, il assure une double fonction :

1°) Transcrire, dans un support unique et pour l'ensemble des risques, le résultat de chaque évaluation des risques réalisée. Dans un objectif de transparence et de traçabilité, les données issues de l'analyse des risques professionnels générés par l'exposition des agents publics à des dangers sont conservées et mises à la disposition des agents ;

2°) Constituer le fondement de l'élaboration des actions de prévention des risques professionnels qui alimentent le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail⁵.

En conséquence, les employeurs publics doivent :

- Analyser les risques professionnels et en transcrire les résultats dans le document unique, afin de prendre les mesures de prévention adaptées (A) ;
- Effectuer la mise à jour régulière du document unique (B).

A- L'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels

L'élaboration et l'actualisation du DUERP constituent des obligations légales et reposent sur une évaluation des risques professionnels transcrite dans un document unique.

1) L'évaluation des risques professionnels

- **Les principes**

L'évaluation des risques professionnels se définit comme l'estimation de la probabilité de réalisation d'un risque, ainsi que de la gravité des conséquences possibles pour la santé physique, mentale et sociale, pour des agents exposés à un danger. Elle ne peut se réduire à un relevé brut de données. Cela implique d'identifier et d'analyser de manière systématique les risques professionnels et les facteurs de risque auxquels les agents sont exposés, afin de réduire l'exposition au risque et mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées.

Elle doit couvrir **l'ensemble des aspects du travail** et prendre en compte les facteurs humains, techniques et organisationnels. Elle doit intégrer l'ensemble des risques professionnels, y compris les risques psychosociaux et les risques spécifiques comme ceux liés aux pandémies telles que celle du covid-19. De plus, pour prendre en compte les phénomènes liés au changement climatique de nature à influencer les conditions de travail, l'évaluation des risques professionnels doit intégrer les situations d'exposition aux facteurs environnementaux en situation de travail (ex : travaux sous fortes chaleurs) et leurs impacts sur la santé physique, mentale et sociale.

En effet, l'article L. 4121-3 du code du travail prévoit que l'évaluation des risques professionnels est réalisée « *compte tenu de la nature des activités de l'établissement, [...] y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail* ». Ainsi, à titre d'exemple, l'association du rythme et de la durée de travail peut constituer un facteur de risque psycho-social.

Il est à signaler qu'au-delà des obligations générales en matière d'évaluation des risques professionnels, différentes sections de la quatrième partie du code du travail détaillant des prescriptions spécifiques à certains risques particuliers (risques physiques, chimiques, biologiques, risques d'explosion, etc.) comprennent des obligations particulières en matière d'évaluation des risques.

L'évaluation des risques professionnels concerne **l'ensemble des agents**, y compris les agents assurant des fonctions d'encadrement, placés sous l'autorité de l'employeur, quel que soit leur lieu d'exercice (agents affectés à un poste fixe, télétravailleurs ou itinérants) ou leur statut (travailleurs mis à disposition).

Cette évaluation doit prendre en compte les capacités physiques (âge, mobilité...) et cognitives des agents. Elle doit par ailleurs tenir compte de leur sexe, conformément à l'article L. 4121-3 du code du travail qui dispose que « *l'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe* ». En effet, certains risques peuvent affecter plus spécifiquement les femmes ou les hommes et il a été constaté des évolutions différenciées en matière de sinistralité en fonction du sexe⁶. Il convient donc de prendre en compte toutes les différences liées au sexe des agents pouvant avoir un impact en matière de santé, afin de favoriser la mise en œuvre d'actions de prévention pertinentes.

Cette évaluation repose sur la prise en compte du « *travail réel* », c'est-à-dire l'activité de travail telle qu'elle est réalisée par l'agent, qui se différencie du « *travail prescrit* », c'est-à-dire le travail qui est commandé à l'agent. En effet, pour surmonter les aléas ou les dysfonctionnements qui peuvent survenir pendant le travail, l'activité exercée par l'agent dans le but de réaliser les objectifs qui lui sont assignés nécessite parfois des ajustements, qui peuvent comporter des prises de risques. L'évaluation participative des risques a par conséquent pour objet d'étudier avec eux les contraintes subies par les agents pour la réalisation du travail qui leur est confié, ainsi que les marges de manœuvre dont ils disposent pour cela. A titre d'exemple, ces conditions d'exposition tiennent compte de la formation des agents, de la mise à disposition des équipements, des protections collectives et individuelles, etc.

La prise en compte et l'analyse du travail réel permettent d'identifier les situations de travail dangereuses définies comme des situations dans lesquelles une personne est exposée à au moins un phénomène dangereux, l'exposition à ce phénomène (le risque) pouvant entraîner un dommage, immédiatement ou à plus long terme. A travers cette analyse, il s'agit notamment d'identifier les variabilités du travail (imprévis, dysfonctionnements, évolution des conditions de réalisation, etc.) susceptibles de conditionner la survenue de situations de travail dangereuses.

Enfin, les résultats de cette évaluation doivent être transcrits dans un document appelé document unique d'évaluation des risques professionnels.

- **La démarche d'évaluation des risques**

En application de l'article L. 4121-3-1 du code du travail, la démarche d'évaluation des risques doit être conçue, organisée et pilotée dans la perspective de la mise en œuvre d'actions de prévention et de l'élaboration et de la mise en œuvre du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration de conditions de travail, dans le cadre du dialogue social et du dialogue professionnel, en tenant compte :

- Du contexte et des caractéristiques de la structure (entendue comme l'administration, l'établissement ou la collectivité) ;

- Des ressources mobilisables ;
- De l'organisation et de la structuration du dialogue social.

L'évaluation des risques est réalisée au sein de chacune des **unités de travail**, qu'il convient donc de cartographier (article R. 4121-1 du code du travail). L'évaluation des risques est ainsi réalisée pour des ensembles d'agents réunis au sein d'unités de travail définies en rapport avec l'exposition commune à des risques similaires dans les situations de travail. En ce sens, l'évaluation des risques n'est pas générique à un métier (cf. annexes).

L'approche participative, pluridisciplinaire et les regards croisés sur le travail réel et les risques professionnels favorisent la qualité de l'évaluation de ces derniers. L'employeur (chef de service, autorité territoriale, chef d'établissement) organise la contribution des agents au sein même des unités de travail qui, par leur connaissance du travail réel et des risques auxquels ils sont exposés, peuvent apporter une contribution importante

Pour ce faire, il s'appuie sur les **acteurs de la prévention** en application de l'article L. 4121-3 du code du travail :

- L'agent compétent en matière de prévention des risques professionnels (assistant ou conseiller de prévention⁷ ou salarié compétent⁸) ;
- Le service de médecine de prévention ;
- La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social d'administration (fonction publique de l'Etat), du comité social territorial (fonction publique territoriale) ou du comité social d'établissement (fonction publique hospitalière) ou le comité social en l'absence de formation spécialisée.

En outre, un ensemble d'acteurs complémentaires, spécialistes ayant des compétences concourant à la prévention des risques professionnels (ergonome, ingénieur santé sécurité au travail, psychologue du travail, référent handicap...) peut être associé à la démarche.

Les agents exerçant des fonctions ou disposant de compétences particulières en lien avec certains risques professionnels (ex : personne compétente en radioprotection, en prévention des risques électromagnétiques, conseiller transport de marchandises dangereuses, etc.) peuvent également être mobilisés pour la démarche d'évaluation des risques professionnels.

La méthode d'évaluation et l'outil d'évaluation retenus peuvent être adaptés selon la nature des familles de risque (ex : RPS, chimique, etc.), qui peuvent se distinguer de la méthode générale adaptée à la plupart des autres familles de risques professionnels. Dans ce cas, la méthode mise en œuvre doit être présentée en préambule du DUERP afin de comprendre la démarche particulière prise par le chef de service.

Lorsque l'employeur choisit d'externaliser auprès d'un prestataire extérieur la réalisation de l'évaluation des risques, il conviendra que ce dernier se conforme à la méthodologie décrite ci-

dessus, en appliquant une approche collective. En outre, l'employeur reste le garant de la démarche déployée, approuve le résultat de l'évaluation des risques et assure la mise en œuvre et le suivi des actions de prévention.

Les employeurs publics peuvent utilement initier une démarche de mutualisation à l'échelle locale dans l'analyse et le traitement des risques les plus récurrents et sensibles par métier, le cas échéant en s'appuyant par exemple sur l'expertise des centres de gestion ou des groupements hospitaliers de territoire.

Afin de valoriser la contribution des agents concernés et de permettre ensuite une large publicité du DUERP ainsi réalisé, l'employeur peut procéder à une transmission du document final à ces agents tout particulièrement exposés (cf. kit DUERP n° 3). Par ailleurs, un avis indiquant les modalités d'accès des agents au DUERP doit être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail, au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur (article R. 4121-4 du code du travail).

2) La transcription des résultats de l'évaluation dans le document unique d'évaluation des risques professionnels

L'article L. 4121-3-1 du code du travail prévoit que le **DUERP** « *répertoire l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs* ».

Le document unique ne se réduit pas à un relevé brut de données mais **retrace l'analyse des modalités d'exposition des agents à des dangers ou à des facteurs de risques** car cette analyse est indispensable à l'élaboration de mesures de prévention adaptées.

Seules les situations de travail susceptibles d'entraîner des conséquences sur la santé doivent faire l'objet d'un inventaire dans le DUERP. Les observations et suggestions formulées par les agents susceptibles d'améliorer les conditions de travail ont par ailleurs vocation à être recensées dans le registre de santé et de sécurité au travail ou, s'agissant de la fonction publique hospitalière, par tout autre moyen approprié.

3) La structure et l'utilisation du DUERP

La **forme et la structure** du DUERP sont laissées à la libre appréciation de l'employeur, qu'il s'agisse :

- De la présentation, des rubriques ;
- Du découpage des unités de travail ;
- Des éventuelles formules de cotation des risques. Ces cotations, dont l'utilisation dans le DUERP n'a pas de caractère obligatoire, ont pour fonction de constituer une aide à la décision pour prioriser les actions de prévention. Elles attribuent aux risques une valeur quantitative en fonction de différents paramètres (par exemple la fréquence d'exposition, la gravité potentielle des dommages, etc.). Certains risques particuliers, comme les

risques psychosociaux, peuvent être traités différemment des autres risques à cet égard. D'une manière générale, il est préconisé en la matière, de privilégier la simplicité ;

- Du format : le document unique pourra être formalisé sur un support papier ou numérique, laissant à l'employeur le soin de choisir le moyen le plus approprié, notamment pour garantir sa conservation. Il est toutefois conseillé de privilégier un support numérique au regard des avantages qu'il présente. Il conviendra de veiller à ce que les supports soient appropriés et restent exploitables dans le temps.

Il est cependant recommandé d'être particulièrement attentif au **caractère opérationnel** des outils et supports afférents au document unique d'évaluation des risques professionnels, afin de permettre à l'ensemble des acteurs concernés (les acteurs spécialisés de la prévention, mais également les agents, encadrants, représentants du personnel, chef de service, etc.) de s'approprier le document et de l'utiliser :

- pour répertorier des risques et de leur évaluation ;
- pour prendre connaissance des risques identifiés ;
- pour élaborer les actions de prévention;
- et pour prévoir leur priorisation dans le cadre du programme annuel de prévention (notamment pour les membres des instances de dialogue social amenés à donner un avis sur le DUERP et le programme annuel de prévention).

Il convient donc à cet égard d'éviter toute complexité inutile dans la structure du document.

4) Le rôle des instances de dialogue social chargées de la santé et de la sécurité au travail

Pour la fonction publique, cette consultation doit être tenue auprès de l'instance de dialogue social compétente en matière de santé et de sécurité au travail (comité social compétent ou, le cas échéant, sa formation spécialisée).

B- La mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels

Au-delà de la réalisation du document unique, l'évaluation des risques professionnels est conçue comme un **processus dynamique** apte à prendre en compte les changements organisationnels, humains et techniques affectant le milieu professionnel. A ce titre, en cohérence avec l'article R. 4121-2 du code du travail, le document unique doit être mis à jour :

- 1° Au moins chaque année pour les administrations ou établissements d'au moins onze agents ;
- 2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

L'actualisation du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail doit être effectuée à chaque mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, si nécessaire.

Conformément à l'article L. 4121-3-1 – VI du code du travail, le document unique d'évaluation des risques professionnels est transmis à chaque mise à jour au service de médecine de prévention en charge du suivi des agents. Dans un souci de transparence, il est possible de transmettre la mise à jour du DUERP aux représentants du personnel, voire à l'ensemble des agents concernés.

Parmi les situations qui impliquent une **actualisation** du document unique, il est notamment possible de citer : l'apparition de risques dont l'existence peut, notamment, être établie par de nouvelles connaissances scientifiques et techniques (données publiées par les autorités publiques compétentes en matière sanitaire), par la survenue d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, par l'évolution des règles relatives à la santé et à la sécurité au travail ou par l'évolution des conditions d'exercice des missions. Dans ce cadre, à titre d'exemple, il convient de noter que l'impact d'une crise importante comme celle du covid-19 sur l'activité d'une administration ou d'un établissement (fonctionnement en mode dégradé...) et sur les conditions de travail (horaires, postes de travail...) justifie une actualisation pour tenir compte de l'évolution des risques professionnels générés par cette situation de crise.

3. L'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)

La prévention des risques professionnels est mise en œuvre de manière dynamique, sous la forme d'un **processus d'amélioration continue**.

La première étape consiste en l'identification des situations de travail dangereuses et l'évaluation des risques professionnels qu'elles engendrent, notamment au travers de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels. Cela permet d'élaborer des **actions de prévention (A)**, qui font ensuite l'objet du suivi régulier de leur mise en œuvre et de leur efficacité, afin, le cas échéant, de proposer des actions correctrices complémentaires.

La deuxième étape consiste en l'élaboration d'un **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (B)** qui repose sur le résultat de l'évaluation des risques professionnels, les données relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique ainsi que les mesures inexécutées du programme annuel de l'année antérieure et qui est soumis au dialogue social. Il s'agit donc d'une démarche dynamique, permanente, évolutive, soutenable pour l'activité des services, dont l'un des leviers d'action principaux réside dans le management, et plus

particulièrement l'encadrement de proximité, s'appuyant sur les compétences individuelles et collectives et les modes d'actions contre le risque.

A- Les actions de prévention des risques professionnels

A partir du DUERP, l'employeur doit élaborer et mettre en œuvre des actions de prévention pour prévenir les risques identifiés.

Ainsi, conformément à l'article L. 4121-3 du code du travail, à la suite de l'évaluation des risques, *« l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs »*, sur la base des alinéas 3 à 9 de l'article L. 4121-2 du code du travail. *« Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. »*

Les actions de prévention doivent être élaborées en cohérence avec les neuf principes généraux de prévention listés à l'article L. 4121-2 du code du travail précité (cf. §1).

Ces actions de prévention couvrent les trois niveaux de prévention :

- En priorité, des actions relevant de la **prévention primaire** permettant de supprimer, et, à défaut, de réduire significativement les risques identifiés, en supprimant les dangers et, à défaut, en limitant l'exposition à ces dangers en agissant sur le travail et son organisation. Celles-ci sont en effet les plus efficaces en termes de santé et de sécurité au travail ;
- Ensuite les risques seront traités par :
 - des actions de **prévention secondaire** visant le dépistage ou le suivi individuel et collectif permettant de détecter le plus précocement possible l'apparition de troubles,
 - des actions de **prévention tertiaire** destinées à limiter les conséquences des dommages et à favoriser le maintien dans l'emploi.

Toutefois si l'évaluation a priori des risques professionnels précède la mise en place de mesures de prévention, face à une situation nouvelle ou d'urgence, son non-achèvement n'empêche pas le déploiement de mesures conservatoires, dans l'attente de la mise en œuvre de mesures correctives définitives.

Ces actions peuvent être déployées dans différents cadres :

- Elles peuvent être immédiatement déployées ;
- Elles peuvent être prévues dans le cadre du programme annuel de prévention des risques professionnel et d'amélioration des conditions de travail.

B- Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT)

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) fait l'objet d'un document spécifique qui, bien que formellement distinct, découle étroitement du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le PAPRIPACT est élaboré à partir de plusieurs sources complémentaires, notamment :

- Les éléments consignés dans le DUERP ;
- Les informations relatives à la santé et à la sécurité au travail contenues dans le rapport social unique ;
- Les analyses et retours d'expériences à la suite d'incidents et d'accidents ;
- Les observations portées sur les différents registres en matière de santé et de sécurité au travail.

Il est également préconisé de tenir compte du bilan des actions réalisées au titre du programme de l'année précédente.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail :

- Fixe la liste détaillée des mesures (les actions de prévention) devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
- Identifie les ressources du service, de l'établissement ou de la collectivité pouvant être mobilisées (structure et personnes pilotes ou contributeur) ;
- Comprend un calendrier de mise en œuvre.

Contrairement aux dispositions de la loi du 2 août 2021 (art. L. 4121-3-1 du code du travail), en vertu desquelles, dans le secteur privé, le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail n'est obligatoire qu'au-delà d'un seuil d'effectifs, les dispositions réglementaires applicables à chacun des trois versants de la fonction publique¹⁰ ne comportent pas de seuil. Ainsi, la mise en œuvre du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail est obligatoire quel que soit l'effectif de la structure.

Ces dispositions prévoient que la formation spécialisée est consultée chaque année pour avis sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Elles prévoient en outre que la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social d'administration (fonction publique de l'Etat), du comité

social territorial (fonction publique territoriale) ou du comité social d'établissement (fonction publique hospitalière) ou le comité social en l'absence de formation spécialisée peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention. Elles prévoient également que lorsque certaines mesures prévues au programme de prévention de l'année précédente n'ont pas été prises, le président de l'instance en précise les motifs¹¹. Le suivi général de la réalisation des actions du programme, l'analyse de leur faisabilité et leurs délais de mise en œuvre peuvent également faire l'objet d'un échange au sein de l'instance.

L'efficacité des actions mises en œuvre doit être évaluée régulièrement, dans le cadre de la mise à jour du DUERP et le document unique doit faire l'objet, à la suite de cette évaluation, d'une actualisation, permettant ainsi la mise en place d'un cycle d'amélioration continue.

A handwritten signature in black ink, consisting of a long horizontal line with a vertical stroke crossing it near the left end, and a curved flourish extending from the top of the vertical stroke.

Stanislas GUERINI

1. Précisions sémantiques et méthodologiques

A- Dangers et risques

Le **danger** est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode ou d'une organisation de travail, de causer un dommage pour la santé des agents.

Selon l'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), les **risques professionnels** peuvent se définir comme :

« *L'éventualité d'une rencontre entre l'homme et un danger auquel il est exposé. Deux composantes caractérisent le risque :*

- *La probabilité de la survenance d'un dommage lié à la fréquence d'exposition et/ou la durée d'exposition au danger et la probabilité d'apparition du phénomène dangereux,*
- *La gravité du dommage. »¹²*

L'analyse des risques consiste à étudier les conditions d'exposition des agents lors de leurs activités à ces dangers ou facteurs de risques. Cette analyse peut s'appuyer sur différentes classifications de risques préétablies¹³. Elle peut également s'appuyer sur une approche transversale des risques les plus récurrents et sensibles par métier.

Il convient de préciser que la combinaison de certains facteurs liés à l'organisation du travail est susceptible de porter atteinte à la santé et à la sécurité des agents, bien qu'ils ne puissent être nécessairement identifiés comme étant des dangers.

Ainsi, depuis 2002, l'évaluation des risques professionnels doit également prendre en compte les risques liés aux dimensions sociales et à l'organisation du travail. Les risques psychosociaux (RPS) sont définis comme étant des « *risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.* »¹⁴. Leur origine découle souvent de la combinaison de plusieurs facteurs de risques en interaction¹⁵ et d'un déséquilibre entre ressources et contraintes¹⁶. Selon l'INRS, les RPS correspondent à des situations de travail où peuvent notamment être présents du stress, des violences internes ou encore externes. C'est l'exposition de l'agent à ces facteurs de risques qui peut avoir des conséquences sur la santé des agents (sous diverses formes : stress, sentiment de mal-être, maladies cardiovasculaires, TMS, épuisement professionnel...), sur les relations sociales (incivilités, agressions, mécanisme d'exclusion) et sur le résultat du travail (retard, qualité dégradée, etc.). Les impacts de situations antérieures de harcèlement ou de sexisme sur le fonctionnement du collectif de travail peut également être intégré dans le travail d'évaluation des situations de RPS. Comme pour les autres risques, les impacts différenciés de certains RPS en fonction du sexe ou de l'âge des agents doit également pouvoir alimenter le travail d'évaluation.

L'analyse des RPS nécessite de prendre en compte leur spécificité. Ainsi, la méthode d'évaluation de ces risques et les modalités de transcription de leur évaluation au sein du document unique peuvent être adaptées (par exemple, en adaptant le système de cotation prévu pour les risques physiques)¹⁷.

B- Définition des unités de travail

La notion d'**unité de travail** doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les agents ou à des situations de travail, présentant les mêmes caractéristiques. De même, d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, chantiers, transports, etc.).

La notion d'unité de travail trouve donc un intérêt si elle décrit des ensembles homogènes de situations d'exposition à des dangers. Sur la base d'une cartographie des conditions similaires d'expositions à des dangers, les unités de travail peuvent ainsi être définies et structurées. Elles constituent le cadre de l'analyse des risques dans une vision résolument globale. Néanmoins, ces regroupements ne doivent pas occulter les particularités de certaines expositions individuelles. A titre d'illustration, la situation particulière au regard des risques professionnels des agents en situation de handicap doit pouvoir s'intégrer dans la démarche globale d'évaluation des risques, ainsi que celle des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, ou encore celle des travailleurs de moins de 18 ans.

L'étape d'établissement de l'architecture et de la cartographie des unités de travail, préalable à l'évaluation des risques professionnels, est donc essentielle. Leur agrégation doit couvrir l'intégralité du périmètre concerné par le document unique. Leur dénomination doit être suffisamment explicite pour permettre aux agents qu'elles concernent d'identifier sans équivoque leur(s) unité(s) de travail d'appartenance.

Il est à noter pour les administrations qui auraient des services avec des unités de travail identiques (ex : des ateliers de mécanique) que le contenu de l'évaluation des risques doit demeurer propre à chaque unité de travail. Il ne s'agit pas de faire des évaluations des risques génériques mais qui correspondent à la réalité de l'activité dans les unités de travail (ex : les conditions de l'infrastructure ne sont pas nécessairement identiques).

C- Données sur lesquelles peut s'appuyer l'évaluation des risques

Le travail d'identification et d'analyse des risques professionnels et des facteurs de risques s'inscrit dans une démarche participative des agents qui ont la connaissance des situations de travail et du travail réel. Elle sera complétée par les données disponibles suivantes :

- La documentation professionnelle et technique disponible (fiches de données sécurité sur les risques chimiques, notices d'instruction et fiches de poste liées à l'usage en sécurité des machines et équipements de travail, les rapports de diagnostics dont amiante publications d'organismes reconnus comme l'INRS...).
- Les rapports de vérifications périodiques des installations.
- Les prescriptions particulières techniques du code du travail selon les risques professionnels (ex : obligations sur le risque chimique, travail en hauteur, etc.)
- L'analyse des risques réalisée par les formations spécialisées des comités sociaux ;
- Les analyses des accidents du travail et des maladies professionnelles ;

- Les rapports des agents chargés de l’inspection en matière de santé et de sécurité au travail ;
- La fiche de risques professionnels réalisée par le médecin du travail ;
- Le rapport annuel d’activité du médecin du travail ;
- Les informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique ;
- Le cas échéant, les observations portées sur les registres de santé et de sécurité au travail, ainsi que sur le registre de danger grave et imminent.

2. Conséquences juridiques de l’absence du document unique

A- La responsabilité civile

1) Le droit et la jurisprudence sociale : une obligation de moyens dite renforcée

Dans le secteur privé, l’obligation qu’a l’employeur d’assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs se traduit par la mise en œuvre de toutes les mesures nécessaires à l’atteinte de cet objectif. Ainsi, la Cour de Cassation a statué en assemblée plénière que : « *ne méconnaît pas l’obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l’employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par* » les articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail¹⁸. Cette approche revient donc sur le principe de l’« *obligation de sécurité de résultat* » affirmé par la Cour de Cassation dans les arrêts amiante de 2002¹⁹, pour dorénavant s’appuyer sur une obligation de moyens renforcée.

La Cour de Cassation²⁰ précise que tout manquement de la part de l’employeur à son obligation de sécurité est constitutif d’une « *faute inexcusable* ». Le lien entre faute inexcusable de l’employeur et obligations de l’employeur est ainsi défini par la Cour de Cassation : « *Le manquement à l’obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l’employeur est tenu envers le travailleur a le caractère d’une faute inexcusable lorsque l’employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu’il n’a pas pris les mesures nécessaires pour l’en préserver.* »²¹

La faute inexcusable sera donc retenue si deux conditions sont réunies, à savoir que l’employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger encouru par le travailleur mais également qu’il n’a pas pris les mesures nécessaires pour l’en préserver. En effet, peu importe que l’employeur n’ait pas eu conscience du danger auquel il exposait son salarié dès lors qu’il aurait dû en avoir conscience, du fait de son obligation d’évaluation des risques.

La faute inexcusable est par ailleurs présumée dans deux cas : le manque de formation à la sécurité renforcée prévue à l’article L.4154-2 du code du travail ou lors de la survenue d’un accident dont le risque avait été signalé à l’employeur par les intéressés ou par un membre de l’instance de dialogue social en charge de sa santé et de la sécurité au travail.

Il convient de noter que le bénéfice de la faute inexcusable de l’employeur est de droit pour les agents non fonctionnaires de l’Etat ou d’une collectivité territoriale s’ils sont victimes d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle alors qu’eux-mêmes ou un membre de l’instance de dialogue social en charge de sa santé et de la sécurité au travail avait signalé au chef du service ou à son représentant le risque qui s’est matérialisé²². Par ailleurs, la réglementation du régime général de sécurité sociale ainsi

que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont applicables à ces mêmes agents.

En termes de réparation, les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficient d'un régime de réparation selon le droit commun de la responsabilité civile qui les exonère de la charge de la preuve de toute faute commise par leur employeur, cet avantage ayant pour contrepartie une indemnisation forfaitaire. Cependant, l'article L.452-1 du code de la sécurité sociale a prévu une indemnisation complémentaire de la victime en cas de faute inexcusable de l'employeur.

2) La responsabilité sans faute de l'administration pour les dommages créés par son fonctionnement

Il y a donc tout lieu de considérer que la responsabilité de l'administration pourrait être engagée dès lors que les mesures nécessaires de prévention de la santé des agents n'auraient pas été prises et qu'un dommage en aurait résulté directement. En effet, le manquement aux règles de protection de la santé des agents pourrait être constitutif d'une faute qui permettrait à la victime de demander la réparation intégrale de son préjudice.

B- La responsabilité pénale de l'employeur

Les infractions suivantes prévues par le code pénal peuvent trouver à s'appliquer en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, du fait du non-respect des obligations découlant du code du travail :

- Atteintes involontaires à la vie ou à l'intégrité physique ou psychique d'autrui (article 121-3 du code pénal) ;
- Mise en danger grave, immédiate et délibérée d'autrui en cas de violation manifestement délibérée d'une règle particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou par un règlement (article 223-1 du code pénal).

1) La faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement

- Principes généraux²³

La faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement est définie à l'article 121-3 du code pénal. Concrètement appréciée par le juge, cette faute ne peut être retenue que s'il est établi que l'auteur n'a pas accompli les diligences normales compte tenu de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.

La faute qualifiée pour l'auteur indirect du dommage consiste :

- Soit en une « violation manifestement délibérée d'une règle particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou par un règlement » qui suppose la réunion de l'existence d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par un texte de loi, un décret ou un arrêté, de la connaissance de cette obligation spécifique par la personne, au regard de sa formation, de ses fonctions, de ses compétences, de ses responsabilités, et enfin du choix délibéré de l'intéressé de ne pas la respecter ;

- Soit en une « faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité » ce qui suppose la réunion d'un comportement fautif devant présenter un caractère de gravité bien marqué et une particulière évidence, de l'existence d'un risque sérieux, mortel ou invalidant et un degré de probabilité élevé, ainsi que de la connaissance du risque.
- La faute pénale en matière d'hygiène et de sécurité

La méconnaissance, par le chef d'entreprise ou son délégué²⁴, de la réglementation relative à la sécurité des travailleurs constitue une faute caractérisée et qui expose autrui à un risque d'une particulière gravité que le prévenu ne peut ignorer²⁵.

En effet, « par nature, un tel manquement expose généralement autrui à un risque d'une particulière gravité puisqu'il consiste en la violation de dispositions ayant précisément pour objet de protéger la sécurité, l'intégrité physique des salariés [...] Ainsi, étant personnellement tenu, de faire respecter de manière stricte et permanente les dispositions législatives et réglementaires en matière de sécurité, de disposer des moyens nécessaires à cette fin et de les mettre en œuvre, le chef d'entreprise ou son délégué a bien entendu l'obligation de s'informer des situations concrètes placées sous son contrôle afin de s'acquitter effectivement de son devoir. S'il ne vérifie pas l'état de machines dangereuses, n'assure pas la surveillance efficace d'un chantier, il peut certes ignorer que les dispositifs de protection prévus par la réglementation ne sont pas en place. Mais cette ignorance caractérise en réalité sa faute, car la loi, dont on a dit la rigueur, lui faisait un devoir de procéder aux vérifications nécessaires »²⁶.

Par analogie, le raisonnement est également applicable lorsqu'à la suite d'un manquement à la réglementation du travail, sont poursuivis les agents publics qui étaient chargés de la faire respecter en application du décret du 28 mai 1982 modifié susmentionné²⁷.

Ainsi, le manquement à l'obligation d'évaluation des risques et à la mise en place de mesures de prévention pertinentes pourrait engager la responsabilité pénale du chef de service ou de son délégué, responsables de la mise en œuvre de la réglementation applicable à la santé et la sécurité au travail en cas de dommage consécutif à ces manquements.

2) La mise en danger d'autrui

La responsabilité pénale d'un employeur peut également être engagée sur le fondement du code pénal, en l'absence même d'un dommage constaté. Le code pénal a en effet introduit le délit de mise en danger d'autrui (article 223-1), qui réprime les manquements graves aux règles de sécurité. Cette infraction est une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence, imposée par la loi ou le règlement, qui expose directement autrui à un risque de mort ou de blessures pouvant entraîner une mutilation ou une infirmité permanente. L'infraction est constituée lorsque son auteur a pleinement conscience du risque et lorsque plusieurs conditions sont réunies :

- le risque visé est immédiat (risque d'accident ou de maladies professionnelles) ;
- l'exposition au risque est directe et inévitable pour l'agent ;
- l'obligation violée est une obligation particulière de sécurité.

– RÉFÉRENCES –

1La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a introduit de nouvelles dispositions relatives à l'évaluation des risques dont certaines sont applicables dans les trois versants de la fonction publique.

2La directive européenne du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (89/391/CEE) définit l'employeur à son article 3, comme étant : « *toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le travailleur et qui a la responsabilité de l'entreprise et/ou de l'établissement.* »

3Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, article L.4111-2 du code du travail.

4Le harcèlement sexuel et le harcèlement moral sont également définis respectivement aux articles L. 133-1 et L. 133-2 du code général de la fonction publique. Les agissements sexistes sont définis à l'article L. 131-3 de ce même code.

5A la suite de l'évaluation des risques professionnels, des actions sont mises en œuvre au regard des risques identifiés. Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, construit, notamment, à partir du DUERP, est soumis à l'avis de la formation spécialisée du comité social (cf. §3).

6Il est rappelé que le code du travail prévoit des dispositions spécifiques à certains risques pour les femmes, soit le bruit, l'exposition au virus de la rubéole ou au toxoplasme, les rayonnements ionisants, les champs électromagnétiques, l'usage du marteau-piqueur mus à l'air comprimé, certains agents chimiques dangereux (CMR), la manutention de charges, les travaux en milieu hyperbare, ainsi que le travail de nuit.

7Prévus pour la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale par l'article 4 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 et l'article 4 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.

8Prévu par l'article L. 4644-1 du code du travail applicable à la fonction publique hospitalière.

9Article 3-2 du décret 82-453 pour la fonction publique de l'Etat, à l'article 3-1 du décret 85-603 pour la fonction publique territoriale.

10Article 71 du décret 2020-1427 du 20 novembre 2020, article 72 du décret 2021-571 du 10 mai 2021 et article 54 du décret 2021-1570 du 3 décembre 2021.

11Pour la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale, ces motifs figurent en annexe du programme annuel de prévention de l'année suivante, pour la fonction publique hospitalière ils figurent en annexe du rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement et des actions menées.

12Cf. www.inrs.fr

13Différentes classifications de risques sont proposées par les organismes de prévention, avec des variations de nomenclature, le nombre de risques différents pouvant varier légèrement, ou avec des dénominations différentes. Le code du travail n'impose pas de formalisme particulier sur ce plan.

14Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, Gollac M. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Rapport du collège d'expertise sur le suivi des RPS au travail réuni à la demande du ministre du Travail et des Affaires sociales, Paris, 2011.

15Le rapport précité établi par M. Gollac classe ces facteurs en six grandes familles :

- L'intensité et le temps de travail : quantité de travail, complexité des tâches, responsabilités, etc.
- Les exigences émotionnelles : contact avec le public, avec des personnes en souffrance, peur du travail, dissimulation, etc.

- L'autonomie et les marges de manœuvre : monotonie des tâches, faible possibilité de développer des compétences, etc.
- Les rapports sociaux et la reconnaissance au travail : qualité des relations avec les collègues et la hiérarchie, reconnaissance, conflits, etc.
- Les conflits de valeurs : conflits éthiques, travail ressenti comme inutile, etc.
- L'insécurité de la situation de travail : sécurité de l'emploi, du cadre de travail, vécu des changements, etc.

16Cf. www.anact.fr

17Cf. www.anact.fr

18Cass. ass. plén., 5 avr. 2019, n° 18-17.442, publié au bulletin.

19Cass. soc., 28 fév. 2002, nos 00-10.051, 99-18.389, 00-11.793, 99-18.390, 99-21.255, et 99-17.201, publiés.

20cf. Cass. soc. N° 837 du 28 février 2002, Cass. soc. 11 avril 2002, Cass. Soc. N° 00-14125 du 23 mai 2002 et Cass. Sociale n° 00-18359 du 31 oct. 202.

21Cass., 2° civ., 8 oct. 2020, n°18-25.021, publié au bulletin.

22Articles 5-9 du décret 82-453 du 28 mai 1982 et 5-4 du décret 85-603 du 10 juin 1985.

23Eléments issus du rapport « Eléments pour une politique des conditions de travail au ministère des affaires sociales » de Jeanne-Marie Pallier-Duplat.

24La délégation de compétence a pour effet de rendre le délégant incompétent dans les matières déléguées pour autant que la délégation réponde aux critères de validité suivants : elle doit être prévue, autorisée et encadrée par un texte législatif ou réglementaire, explicite et précise, publiée. Elle ne peut en outre ni avoir pour effet de déléguer l'ensemble des compétences ni excéder les attributions ou responsabilités du délégataire.

25Crim. 10 oct. 2000, n Q 99-87.280 : défaut d'établissement d'un plan de sécurité - 24 oct. 2000, n 00-82.467 ; 17 déc. 2002, n 02-81.229 : idem et défaut de protection d'une trémie - 24 oct. 2000, n 00-80.170 : travail à proximité d'une ligne haute tension - 21 nov. 2000, n 00-81.488 : défaut d'organisation d'une formation renforcée au profit des salariés sous CDD - 16 janv. 2001, n 00-83.427 : travail en hauteur sans protection individuelle ou collective -16 janv. 2001, B. n 15: travail dangereux sans formation et information - 16 janv. 2001, B. n 14 : travail en hauteur sans protection et méconnaissance des mesures de sécurité relatives aux travaux effectués par une entreprise extérieure - 30 janv. 2001, n 99-84.109 : défaut de port d'un casque de protection ,etc.

26La responsabilité pénale en matière d'infractions non intentionnelles, Frédéric Desportes (http://www.lexinter.net/JF/responsabilite_penale_en_matiere_d'infractions_non_intentionnelles.htm)

27Cf Cass crim, 28 mars 2006 ; Cass crim, 20 février 2007.