

# EUROGIP

## L'obligation d'évaluer les risques professionnels

La Directive cadre et sa transposition  
dans les pays de l'UE-15

Octobre 2007  
Réf. Eurogip-29/F



Comprendre les risques professionnels en Europe



# I - Les types de risques à évaluer

**Ce que dit la Directive cadre (article 6, paragraphe 3 point a) :**

**“L’employeur doit [...] évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, et dans l’aménagement des lieux de travail.”**

*Tous les risques d’atteintes à la santé et à la sécurité des salariés doivent être évalués. Cette obligation générale a correctement été transposée dans tous les pays à l’exception d’un seul.*

Ainsi, l’**Italie** a été condamnée en 2001 par la Cour de Justice des Communautés Européennes<sup>[2]</sup> parce que dans son Décret-loi de transposition<sup>[3]</sup>, l’obligation d’évaluation concerne uniquement une série de risques déterminés, ceux-là même visés en particulier dans la directive : équipements de travail, substances ou préparations chimiques, et aménagement des lieux de travail. Mais ce décret-loi aurait dû mentionner que cette liste n’était qu’indicative.

Parallèlement à cette obligation générale, les États membres ont pu toutefois adopter des mesures spécifiques relatives à l’évaluation de certains risques. Ces mesures peuvent se trouver selon le pays aussi bien dans le texte de transposition de la Directive cadre, que dans d’autres réglementations qui peuvent parfois être antérieures au texte de transposition.

A titre d’exemple, l’**Italie** exige une série d’informations spécifiques que le document d’évaluation doit contenir en présence de risques cancérigènes ou mutagènes dans l’entreprise. Ainsi l’article 63 du Décret-loi de transposition impose notamment que les caractéristiques des tâches de travail et de leur durée, ainsi que la quantité d’agents cancérigènes produits ou utilisés, leur concentration et leur capacité à pénétrer l’organisme soient évaluées et écrites. De même, l’article 78 du même Décret-loi mentionne pour les risques biologiques toute une série d’informations spécifiques à apporter.

En **Suède**, de nombreux textes exigeaient déjà une évaluation des risques concernant certains domaines précis, et ce bien avant la loi de transposition de 2001 : c’est le cas pour les risques de violence sur les lieux de travail (1993), le bruit et le plomb (1992), les travailleurs mineurs (1996), la construction (1999) et les risques chimiques (2000).

Au **Portugal** également, l’obligation d’évaluer certains types de risques est rendue obligatoire dans des textes autres que le décret<sup>[4]</sup> permettant l’application de la directive ; on peut citer les risques biologiques (1997), les agents cancérigènes (1993), l’amiante (1989), le bruit (1992), le chlorure de vinyle monomère (1989), le plomb (1989) et les risques spécifiques aux mineurs (1993).

Il est possible qu’il existe d’autres exemples dans d’autres pays, mais la multitude et la complexité des textes réglementaires relatifs aux risques professionnels en vigueur dans chaque pays rendent difficile l’élaboration d’une liste exhaustive.

[2] Arrêt de la CJCE du 15 novembre 2001 (affaire C-49/00) - Notons que cette condamnation porte sur plusieurs points de transposition de la directive.

[3] Décret-loi 626/94 du 19 septembre 1994 (art 4)

[4] Décret-loi 2000-109 du 30 juin 2000



Et en tout état de cause, depuis 1998, le document issu de l'évaluation doit dans tous les cas être contrôlé par un *arbodienst* certifié ou par un expert en santé et sécurité au travail également certifié. Précisons que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, les entreprises de moins de 26 salariés sont exemptées de cette obligation de vérification du document par un *arbodienst*, à condition que soient utilisés pour la démarche d'évaluation des outils spécifiquement élaborés et reconnus par les partenaires sociaux.

Cet organisme ou expert vérifie :

- que le document issu de l'évaluation des risques est complet et fiable ;
- qu'il correspond à la situation réelle de l'entreprise ;
- que le document et le plan de mise en œuvre associé sont bien exécutés ;
- qu'il intègre les conceptions actuelles de sécurité, santé et bien-être, et respecte les normes et directives en vigueur.

Pour réaliser cette vérification, l'*arbodienst* ou l'expert s'entretient avec l'employeur et visite éventuellement l'entreprise. Il informe ensuite l'employeur de ses conclusions. Ce dernier doit mettre à disposition des travailleurs une copie des conclusions de l'*arbodienst*.

Un *arbodienst* peut être interne ou externe à l'entreprise. Mais les termes de la loi néerlandaise étant flous, le recours à un *arbodienst* a souvent été interprété comme "*arbodienst* externe". Et la loi ne reprenant pas le caractère subsidiaire du recours à des compétences extérieures, elle autorise de fait l'employeur à choisir librement entre services de santé et de sécurité internes ou externes, ce qui a été condamné par la CJCE<sup>[9]</sup>.

En pratique, les entreprises, y compris les PME, préfèrent recourir à un *arbodienst* externe.

---

[8] Les *arbodiensten* sont des organismes privés et indépendants spécialisés en matière de conditions de travail. Ils sont composés au minimum d'un médecin du travail, d'un spécialiste de la sécurité, d'un expert en hygiène du travail et d'un spécialiste de l'organisation du travail.

[9] Voir note 2 page 3



exerçant un emploi de vacances, travailleurs à temps partiel, travailleurs concernés par le travail flexible.

En **Belgique**, un bon rapport ou dossier d'évaluation des risques indique :

- quels risques sont évalués ;
- quels groupes de travailleurs encourent des risques particuliers ;
- quelles décisions sont prises lors de l'appréciation des risques, et sur quelles informations ces décisions reposent (Règlement Général pour la Protection du Travail, Code, directives et normes,...) ;
- quelles conventions ont été prises pour le réexamen de l'évaluation des risques.

---

[11] Circulaire n° 6 DRT du  
18 avril 2002

Au **Luxembourg**, il faut documenter par écrit :

- le résultat de l'évaluation des risques ;
- les mesures en matière de protection au travail arrêtées ;
- le résultat du contrôle des mesures.

Au **Danemark**, toutes les entreprises ont depuis 2000 l'obligation de préparer une évaluation écrite ; auparavant, celles dont l'effectif était égal ou inférieur à cinq en étaient dispensées.

L'évaluation doit comprendre les éléments suivants :

- une identification des conditions de travail au sein de l'entreprise ;
- une description et évaluation des problèmes d'environnement de travail ;
- une définition des priorités et une mise au point d'un plan d'action visant à résoudre ces problèmes ;
- des orientations pour le suivi du plan d'action.

Bien que l'obligation d'évaluer a priori les risques professionnels existe en **France** depuis 1991, ce n'est qu'en 2001 qu'un décret a prévu que l'employeur doit transcrire dans un "document unique" les résultats de cette démarche. Ce document doit comporter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail dans l'entreprise ou l'établissement. Une circulaire<sup>[11]</sup> est venue l'année suivante préciser que la notion d'inventaire conduit à définir l'évaluation des risques en deux étapes : une phase d'identification des dangers suivie d'une phase d'analyse des risques.

D'autres pays, tels que la **Finlande**, se sont contentés de reprendre les termes flous de la directive, à savoir : "L'employeur doit être en possession de l'analyse et évaluation des risques".

Dans tous les pays, à l'exception des cas cités plus haut où la formalisation n'est pas rendue obligatoire par la loi, la documentation issue de la démarche d'évaluation des risques doit être disponible dans l'entreprise et être accessible à la direction, aux employés et à leurs représentants ainsi qu'à l'Inspection du travail lors d'un éventuel contrôle.





Le second document écrit obligatoire est le Plan annuel d'action, qui établit la politique de prévention de l'entreprise sur une base annuelle et adapte le plan global de prévention aux circonstances qui ont changé dans le temps.

En **Irlande**, chaque entreprise doit présenter les résultats de l'évaluation des risques dans un document écrit (connu sous le nom de "déclaration sur la sécurité"), qui doit inclure un plan de mise en œuvre des mesures de prévention.

En **Espagne**, le chef d'entreprise doit élaborer un support écrit comprenant :

- l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail ainsi que la planification de l'action de prévention ;
- les mesures concrètes de protection et de prévention à mettre en œuvre et, dans certains cas, le matériel de protection qui doit être utilisé ;
- le résultat des contrôles périodiques des conditions de travail et de l'activité des travailleurs ;
- la liste des maladies professionnelles et accidents du travail qui ont entraîné pour le travailleur une incapacité de travail supérieure à un jour.

En **Italie**, la réglementation établit un lien direct entre évaluation des risques et plan de mise en œuvre des mesures de prévention. Ainsi, les employeurs (à l'exception de ceux dispensés de consigner par écrit les résultats d'évaluation des risques) sont tenus d'établir un document contenant :

- un rapport sur l'évaluation des risques, précisant les critères retenus pour cette évaluation ;
- la définition des mesures de prévention et de protection et des dispositifs de protection individuelle, consécutives à l'évaluation des risques ;
- le programme des mesures susceptibles de garantir une amélioration progressive des niveaux de sécurité.



## VI - Les sanctions pour défaut d'évaluation des risques

*Jusqu'à présent, peu de pays semblent avoir prévu des sanctions en cas de défaut d'évaluation des risques.*

En **Espagne**, la Loi sur la prévention des risques professionnels<sup>[15]</sup> dispose que le défaut d'évaluation ou de formalisation constitue une faute grave punissable d'une amende de 1 500 à 3 000 euros.

La législation **italienne**<sup>[16]</sup> prévoit une sanction de trois à six mois de prison ou une amende de 1 500 à 4 000 euros en cas de violation de l'obligation de rédiger le document de l'évaluation des risques, ou dans le cas où la démarche aurait été menée sans les personnes compétentes (médecin si nécessaire, ou responsable prévention) ou sans avoir consulté le représentant à la sécurité de l'entreprise, ou encore en cas de violation de l'obligation d'auto certification pour les PME.

En **Belgique**, le défaut d'évaluation des risques peut être sanctionné par une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et/ou d'une amende de 50 à 1 000 euros.

Aux **Pays-Bas**, l'inspection du travail est susceptible d'appliquer le dispositif suivant :

<i>Taille de l'entreprise</i>	<i>Montant de l'amende</i>
Moins de 5 salariés	180 €
Entre 5 et 9 salariés	360 €
Entre 10 et 39 salariés	540 €
Entre 40 et 99 salariés	720 €
Entre 100 et 249 salariés	1 080 €
Entre 250 et 499 salariés	1 440 €
500 salariés et plus	1 800 €

Si le *ri&e*<sup>[17]</sup> est absent, la sanction est une amende immédiate. S'il n'est pas complet, l'inspecteur du travail donne un avertissement à l'entreprise, qui dispose d'un délai de trois mois pour le compléter. À l'issue de ces trois mois, l'Inspection du travail effectue une contre-visite et donne une amende si les obligations ne sont toujours pas respectées.

En **France**, depuis 2002, des sanctions pénales peuvent être infligées aux employeurs n'étant pas en conformité avec le décret sur l'évaluation des risques<sup>[18]</sup>. Une amende maximale de 1 500 euros peut ainsi être prononcée à l'égard de l'employeur en cas de violation de l'obligation de transcrire les résultats de l'évaluation des risques et en cas de non respect des modalités d'actualisation du document.

Le juge judiciaire peut doubler la peine en cas de récidive.

Dans ces différents pays, bien qu'un dispositif de sanctions existe, il est difficile de savoir s'il est réellement appliqué.

[15] Loi du 8 novembre 1995  
(article 47)

[16] Décret-Loi 626/94 du  
19 septembre 1994  
(article 89)

[17] Voir page 6 (formalisation)

[18] Décret n°2001-1016 du  
5 novembre 2001



Eurogip est un organisme de la Sécurité sociale française, créé en 1991 pour travailler sur le thème des risques professionnels en Europe.

Dans ce cadre, les femmes et les hommes de ce groupement d'intérêt public (GIP) informent partenaires sociaux et personnels de la Sécurité sociale, réalisent des enquêtes comparatives, participent à des projets d'intérêt communautaire et coordonnent le travail soit d'experts impliqués dans l'élaboration des normes, soit d'organismes notifiés auprès de la Commission européenne pour la certification réglementaire des machines et des équipements de protection individuelle.

Ces actions contribuent au même objectif : apporter aux acteurs de la Sécurité sociale française et aux différents partenaires d'Eurogip concernés par les risques professionnels, les informations et l'assistance nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

---

*Droits de reproduction : EUROGIP se réserve le droit d'accorder ou de refuser l'autorisation de reproduire tout ou partie de ce document. Dans tous les cas, l'autorisation doit être sollicitée au préalable et par écrit et la source doit être mentionnée.*