FÉDÉRATION FRANÇAISE DES CLUBS OMNISPORTS
FEDERATION FRANCAISE DES CLUBS OMNISPORTS
53 rue Raymond Marcheron – 92170 VANVES - Tél. : 01 42 53 00 05 – www.ffco.org – E-mail : ffco@ffco.org

Fiche n° 88
Mise à jour : mai 2022

L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE CLUB

AFIN DE REPONDRE A L'OBLIGATION GENERALE DE SECURITE DE RESULTAT QUI LUI INCOMBE, TOUT EMPLOYEUR A L'OBLIGATION :

- **D'EVALUER, C'EST-A-DIRE COMPRENDRE, ESTIMER ET PREVOIR, LES RISQUES INHERENTS A SES TRAVAILLEURS POUR ASSURER LEUR SECURITE ET PROTEGER LEUR SANTE ;**
- **D'EN RETRANSCRIRE LES RESULTATS DANS UN « DOCUMENT UNIQUE » D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (ART. R. 4121-1 DU CODE DU TRAVAIL).**

I. L'évaluation des risques professionnels

L'article L. 4121-1 du code du travail fait naître trois exigences :

- l'obligation pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs ;
- la mise en œuvre d'action de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail;
- l'obligation de procéder à l'évaluation des risques professionnels.

Tout employeur (y compris une association sportive) doit donc procéder à un diagnostic systématique et exhaustif des facteurs de risques auxquels sont exposés ses salariés dans tous les aspects liés au travail. En outre, depuis 2001, il doit transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques professionnels (art. R. 4121-1 et R. 4121.2 c. trav).

Le document unique a vocation, par unité de travail, à identifier des risques, les classer en fonction de critères propres à la structure (probabilité d'occurrence, gravité, nombre de personnes concernées, etc.) et proposer des actions de prévention ainsi qu'un suivi pour en diminuer les risques. Au cours de ces étapes, c'est à la fois l'environnement de travail, les équipements, les modes d'organisation et les circonstances des activités qui doivent être passés au crible.

Ce document s'applique à tous les salariés du club sans distinction quelle que soit la nature exacte et l'importance de leur activité au sein du club (entraîneur sportif, personnel administratif, salarié à temps partiel, CDII etc.).

1) Identification des dangers et analyse des risques

Le risque est la prise en compte d'une exposition à un danger, un préjudice ou autre événement dommageable, inhérent à une situation ou une activité. Le risque est défini par la probabilité de survenue de cet événement et par l'ampleur de ses conséquences (aléa et enjeu).

Certains risques ne sont pas nécessairement des dangers (exemple : les risques psychosociaux tel que le stress, le harcèlement moral). Il convient néanmoins de ne pas les omettre dans le « document unique ». Ainsi, l'évaluation des risques ne se réduit pas à un relevé brut des données mais constitue un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à un danger ou à des facteurs de risques.

L'employeur doit rendre accessible le document unique pour les personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé.
En venant pallier l'absence de délégué du personnel, cette disposition participe tant d'une démarche d'information des travailleurs que d'une volonté d'associer ces derniers à l'appréciation des résultats de l'évaluation des risques (circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002). L'employeur peut choisir de réaliser, en concertation avec ses salariés et les représentants du personnel (le cas échéant), l'inventaire des risques professionnels recensés dans son club. En pratique, il est conseillé à l'employeur d'organiser une réunion avec l'ensemble de ces salariés au cours de laquelle il procède à l'analyse du document unique des risques professionnels qu'il a réalisé. L'employeur dresse ensuite un procès-verbal de cette

toute reproduction, modification, traduction, transmission à des tiers, intégrale ou partielle, de cette œuvre collective est illicite sans le consentement écrit et préalable de la FFCO

réunion dans lequel il indique les remarques présentées par les salariés sur les possibilités pour eux de subir des conséquences négatives, dommages ou accidents pendant leur temps de travail.

On peut regrouper ces risques en cinq catégories plus générales :
- les risques liés aux postes de travail (installation du salarié, etc.) ;
- les risques liés aux locaux ou aux lieux de travail (chute, manutention, stockage, circulation, bruit, incendie, électricité, éclairage, écran, hygiène, outils, produits, équipements, chimique, secours et assistance, etc.) ;
- les risques immatériels (stress, harcèlement, handicap, etc.) ;
- les risques liés aux déplacements (circulation routière, etc.) ;
- les risques liés à l'intervention de personnels extérieurs.

2) Formalisation des actions de prévention

La circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002 précise que l'évaluation des risques n'a pas pour finalité de justifier l'existence d'un risque mais au contraire de mettre en œuvre des mesures effectives visant à l'élimination des risques conformément aux principes généraux de prévention fixé à l'article L. 4121-2 du code du travail. Les 9 principes de prévention sont les suivants :

« 1° Éviter les risques ;
2° Évaluer 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. 1142-2-1 ;
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. »

À partir de l'inventaire, il convient donc de hiérarchiser les différents risques (présence du risque, degré de gravité). Ainsi, l'employeur est en mesure de planifier les actions de prévention à mener afin de minimiser les risques au sein de la structure et de prévoir une échéance ainsi qu'un suivi de toutes les actions de prévention des risques qui auront été prévues afin de s'assurer de leur bon fonctionnement.

En pratique, il convient d'effectuer une nouvelle évaluation des risques, une fois les actions de prévention mise en œuvre, celles-ci étant susceptible de conduire à des changements dans les situations de travail et donc de générer de nouveaux risques.

En outre, l'employeur a l'obligation de consigner pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé :
- les conditions auxquelles le travailleur est exposé ;
- la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ;
- les mesures de prévention mises en œuvre pour faire disparaitre ou réduire ces facteurs.

Par ailleurs, l'employeur doit déclarer les facteurs de pénibilité auxquels les travailleurs sont exposés au-delà des seuils de pénibilité. Pour les salariés exposés au-delà des seuils, la déclaration est faite de façon dématérialisée dans le cadre de la déclaration sociale nominative.

3) Établissement du document unique

Une fois répertoriés, ces risques professionnels ainsi que les mesures de prévention à mener doivent être transcrits dans un document unique pour chaque unité de travail.

REPRODUCTION INTERDITE

toute reproduction, modification, traduction, transmission à des tiers, intégrale ou partielle, de cette œuvre collective est illicite sans le consentement écrit et préalable de la FFCO

Toutefois, aucun des textes régissant l'évaluation des risques professionnels n'indiquent de mentions à faire figurer dans le document unique ni n'en fixent de modèle. Chaque association est donc libre de la forme à donner à son document unique d'évaluation des risques professionnels et l'employeur est responsable de sa rédaction.

Ce document peut prendre la forme d'un écrit ou bien la forme numérique (si le document contient des informations nominatives, l'employeur devra procéder à une déclaration auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés – CNIL).
Concernant l'aide au diagnostic, vous pouvez contacter le service « prévention » de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie ou encore de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS : 30, rue Olivier Noyer – 75680 – Paris cedex 14 – Tél. : 01 40 44 30 00).

Enfin, lorsque l'établissement dispose d'un CSE, le document unique doit être utilisé pour établir le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulé

II. Diffusion et mise à jour du document unique

1) Diffusion du document unique

L'employeur doit indiquer, lors de chaque embauche et chaque fois que nécessaire, les modalités d'accès au document unique et les risques encourus pour leur santé et leur sécurité dans le cadre de leur travail et les mesures pour y remédier (art. R. 4141-2 et R. 4141-3-1 c. trav.).
Le document unique d'évaluation des risques professionnels doit être porté à la connaissance des salariés et tenu à disposition pour une durée de 40 ans de :

- Travailleur, ancien travailleur et toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès
- Membres de la délégation du personnel du CSE
- Service de prévention et de santé au travail
- Agents du système d'inspection du travail
- Agents des services de prévention de la Carsat
- Agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail

Afin de permettre cette mise à disposition, le document unique et ses mises à jour doivent être déposés sur un portail numérique déployé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Ce dépôt dématérialisé sera rendu obligatoire à compter du 1er juillet 2023 pour les structures dont l'effectif est inférieur à 100 salariés, et au plus tard le 1er juillet 2024 pour les autres.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique doit être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur (art. R. 4121-4 c. trav.).

ATTENTION : Il appartient à l'employeur d'informer les travailleurs sur les risques pour la santé et sur les mesures prises pour y remédier (art. L. 4141-1 c. trav.). Cette obligation est complétée par une obligation de formation à la sécurité (relative à la sécurité dans la circulation des personnes, dans l'exécution du travail, et aux dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre) (art. L. 4141-2 et R. 4141-3 c. trav.).

2) Périodicité de l'obligation de mise à jour

Aux termes de l'article R. 4121-2 du code du travail, le document unique doit être remis à jour :

- au mois une fois par an pour les structures de plus de 11 salariés ETP. La mise à jour annuelle n'est pas obligatoire pour les structures dont l'effectif est inférieur à 11 salariés ETP ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail ;
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

REPRODUCTION INTERDITE

toute reproduction, modification, traduction, transmission à des tiers, intégrale ou partielle, de cette œuvre collective est illicite sans le consentement écrit et préalable de la FFCO

III. Sanctions encourues en cas de non-respect des obligations relatives au document unique

1) Sanction spécifique

Aux termes de l'article R. 4741-1 du code du travail, l'employeur contrevenant à son obligation de rédaction, de mise à jour et de conservation du document unique d'évaluation des risques professionnels est passible d'une contravention de 5ème classe (amende d'un montant de 1500 € pouvant s'élever à 3000€ en cas de récidive pour les personnes physiques et d'un montant de 7 500€ pouvant aller jusqu'à 15 000€ en cas de récidive pour les personnes morales).

2) Délit d'entrave ou d'obstacle à contrôle

Le défaut de mise à disposition et/ou d'affichage du document à destination des représentants du personnel ou de l'administration du travail constitue un délit d'entrave puni d'une amende de 7 500€.

De plus, le fait de ne pas avoir satisfait à la mise en demeure de la DREETS dans le délai requis peut être puni d'une contravention de 5ème classe (amende d'un maximum de 1500 € applicable autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés) (art. R. 4741-2 c. trav.).

INFORMATION** : **Un dossier technique intitulé « l'évaluation des risques professionnels dans le club » est à votre disposition sur notre site internet www.ffco.org à la rubrique documents techniques.

REPRODUCTION INTERDITE

toute reproduction, modification, traduction, transmission à des tiers, intégrale ou partielle, de cette œuvre collective est illicite sans le consentement écrit et préalable de la FFCO