

Le médecin du travail participe-t-il à l'évaluation des risques de l'entreprise ?

Réponse courte

Oui. L'identification et l'évaluation des risques d'atteinte à la santé figurent au premier rang des missions du service de santé au travail : il doit **identifier les risques** sur les lieux de travail, aider à les éviter, les combattre à la source et **évaluer** ceux qui ne peuvent l'être (article [L.322-2](#) du Code du travail). Le médecin du travail est donc un acteur direct de cette évaluation, aux côtés de l'employeur.

Sa participation est concrète. Il dispose d'un **libre accès aux lieux de travail** et aux informations, et peut prélever des échantillons pour analyse (article [L.325-3](#)). Il établit avec l'employeur l'**inventaire des postes à risques**, mis à jour au moins tous les trois ans (article [L.326-4](#)), et il est consulté sur les changements affectant la santé ou la sécurité. Son évaluation reste **préventive et médicale** : elle complète, sans la remplacer, l'obligation générale de sécurité de l'employeur.

Définition

L'**évaluation des risques** est la démarche d'identification, d'analyse et de hiérarchisation des dangers présents sur les lieux de travail, destinée à prévenir les atteintes à la santé et à la sécurité des salariés.

Le médecin du travail y apporte l'expertise médicale : il relie les conditions de travail observées aux effets possibles sur la santé et oriente les mesures de prévention.

Conditions d'exercice

La participation du médecin combine surveillance du milieu et travail conjoint avec l'employeur.

Domaine	Contribution du médecin du travail
Identification des risques	Repérage des dangers sur les lieux de travail (art. L.322-2)
Surveillance du milieu	Suivi des facteurs susceptibles d'affecter la santé
Inventaire des postes à risques	Établi avec l'employeur, mis à jour au moins tous les 3 ans (art. L.326-4)
Consultation sur les changements	Avis préalable sur les modifications de procédés ou conditions (art. L.325-3)

Modalités pratiques

L'évaluation s'appuie sur les prérogatives d'accès du médecin et sur une démarche partagée.

Élément	Règle
Accès	Libre accès aux lieux, informations et prélèvements d'échantillons (art. L.325-3)
Inventaire des postes à risques	Communiqué au médecin-chef de la division de la santé au travail, qui arrête la liste
Coopération	Le service coopère avec la délégation du personnel (art. L.322-2)
Répartition	La responsabilité de l'évaluation demeure celle de l'employeur ; le médecin y contribue

Pratiques et recommandations

Trois points méritent l'attention. D'abord, le médecin du travail gagne à être impliqué dès la conception de l'évaluation des risques, et non au seul stade des examens médicaux : son regard clinique sur les postes affine l'analyse et oriente les priorités de prévention.

Ensuite, l'inventaire des postes à risques doit être actualisé avec lui selon la périodicité légale d'au moins trois ans, puis communiqué à la division de la santé au travail. C'est cet inventaire qui conditionne l'organisation de la surveillance médicale renforcée.

Enfin, la contribution du médecin s'articule avec l'obligation générale de sécurité de l'employeur sans s'y substituer. L'évaluation médicale ne dispense pas l'entreprise d'établir son propre document d'évaluation des risques et de mettre en œuvre les mesures de prévention qui en découlent.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.322-2 du Code du travail	Identification et évaluation des risques par le service de santé au travail
Art. L.325-3 du Code du travail	Accès aux lieux et informations, prélèvements, consultation sur les changements
Art. L.326-4 du Code du travail	Inventaire des postes à risques établi avec le médecin du travail
Art. L.322-3 du Code du travail	Moyens du service (médecin à plein temps, ratio de salariés)

Le médecin du travail participe activement à l'évaluation des risques : identification des dangers, surveillance du milieu et inventaire des postes à risques avec l'employeur. Sa contribution est préventive et médicale. Elle ne remplace pas l'obligation générale de sécurité qui reste à la charge de l'employeur.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.