

Tout savoir sur le document unique d'évaluation des risques

02/12/2019



Chaque mois, Avosial publie une chronique pour actuEL-RH. Ce mois-ci, Sandrine Henrion, avocate associée au sein du cabinet AGIL'IT Avocats, rappelle le régime et le rôle du document unique d'évaluation

des risques.

L'employeur est tenu d'une obligation générale de sécurité, il doit dès lors prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs (*article L.4121-1 du code du travail*). La loi prévoit la mise en œuvre de mesures de prévention par l'employeur lui permettant de remplir ses obligations. Parmi celles-ci, l'évaluation des risques constitue un élément déterminant. Ainsi, cela permet de cibler les actions de prévention adaptées et d'apporter des solutions face à des risques déterminés. L'employeur doit ainsi retranscrire et mettre à jour dans un "document unique" (*articles R. 4121-1 et suivants du code du travail*) :

- les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs qu'il est tenu de mener dans son entreprise ;
- les facteurs de risques professionnels ;
- les mesures et les moyens de prévention afin d'assurer la sécurité et protéger la santé des salariés.

Toutes les entreprises sont donc concernées, quelle que soit leur taille. Dans les entreprises à établissements multiples, l'évaluation des risques professionnels doit se faire établissement par établissement. Concernant l'établissement du document unique, la réglementation n'impose aucun formalisme relative document " type " mais il doit nécessairement prendre la forme d'un support unique qui peut être aussi bien un document papier que numérique.

Comment procéder à l'évaluation des risques et les analyser pour une prévention optimale ?

Cela consiste à faire un état des lieux des risques présents en entreprise à l'aide de certains indicateurs tels que notamment les informations relatives aux accidents du travail, arrêts maladie, inaptitude ou les actions de formation et de prévention mises en place dans l'entreprise.

Les facteurs de risques sont divers et varient en fonction du poste occupé par le salarié ainsi que de l'environnement dans lequel il exerce ses missions. Ainsi, peuvent constituer des facteurs de risques professionnels (*article L.4161-1 du code du travail*) :

- des contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges ; postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ; vibrations mécaniques) ;
- un environnement physique agressif (agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ; activités exercées en milieu hyperbare ; températures extrêmes ; bruit) ;
- certains rythmes de travail (travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-2 à L. 3122-5 ; travail en équipes successives alternantes ; travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte).

L'employeur doit donc avoir une analyse globale de l'ensemble des risques auxquels sont exposés les salariés dans son entreprise mais également un examen précis de chaque poste de travail et des risques qui en découlent. Ce bilan permettra de planifier et mettre en œuvre les actions de préventions.

Quelles sont les actions de préventions que l'employeur peut mettre en place ?

L'employeur doit mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs sur le fondement des principes généraux de prévention (1) suivants (*article L.4161-1 du code du travail*) :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- 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 ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 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, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Pour y parvenir, l'employeur peut solliciter les acteurs internes à l'entreprise : le comité social et économique (CSE), la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), le médecin du travail, mais également les salariés qui peuvent apporter des précisions sur les éventuels risques propres à l'exécution de leur travail.

Elle peut prendre des formes diverses :

- engagement de formations et d'informations destinées aux salariés ;
- élaboration de nouvelles consignes de travail ;

- modernisation des équipements de travail ou aménagement des locaux.

Le document unique doit être accessible à tous et mis à jour chaque année. Il est accessible en permanence aux élus du comité social et économique, il est tenu à la disposition des travailleurs, de l'inspecteur du travail, de la médecine du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes professionnels de santé (*article R4121-4 du code du travail*)

Ce document doit être mis à jour par l'employeur (*article R.4121-2 du code du travail*) :

- au moins une fois par an ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail (notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences ou des normes de productivité liées ou non à la rémunération) ;
- lorsqu'une information supplémentaire sur l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Que risque l'employeur qui ne respecte son obligation de disposer d'un document unique et/ou de le mettre à jour ?

Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques est puni d'une amende de 1 500 euros et de 3 000 euros en cas de récidive (*article R.4741-1 du code du travail*). L'employeur peut également être tenu de verser des dommages et intérêts à ses salariés s'ils justifient d'un préjudice résultant du défaut d'établissement du document unique de prévention des risques.

(1) La circulaire du 18 avril 2002 rappelle que l'employeur doit, avant d'engager une démarche préventive, prendre connaissance des principes généraux de prévention.

Sandrine Henrion



Écrit par

Florence Mehrez

Autres articles de l'édition

- Un coup d'arrêt porté à la restructuration des branches ?
- Une convention de partenariat pour soutenir la fonction RH dans le secteur de l'ESS
- PME, vous ne comprenez rien à l'index : faites un stage !
- Deux élus convoqués au même moment à un entretien préalable : une atteinte au droit d'être assisté par le salarié de son choix ?

- L'employeur ne peut pas confirmer publiquement un licenciement avant d'avoir entendu le salarié
- AG2R La Mondiale signe un accord sur la GPEC