

## Le document unique d'évaluation des risques et la faute inexcusable de l'employeur

Livre blanc

Janvier 2014



# Évaluation des risques professionnels

---

## Les auteurs

Ce livre blanc a été rédigé par :

### **Bruno FESSOL**

Jurisconsultant / formateur. Fondateur et responsable de THEMIS TPE-PME Développement, coadministrateur du GIE SOLAXE Partners - Haute-Savoie.

### **Gilles GUERINEAU**

Consultant expert RH. Fondateur et responsable d'EMPATHIE Développement Consulting, coadministrateur du GIE SOLAXE Partners – Haute-Savoie.

# Évaluation des risques professionnels

---

## Sommaire

### Introduction

### Partie 1 – La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur et ses conséquences

#### Chapitre 1. Le contenu et l'étendue du principe de précaution

A – Définition du principe de précaution

B – Les champs d'application du principe de précaution

#### Chapitre 2. Le document unique : de la prévention à la précaution

A – Un nouveau fondement en droit du travail de la responsabilité du chef d'entreprise : la précaution

B - Nature, portée, et implications judiciaires de la nouvelle responsabilité du dirigeant : la nouvelle conception jurisprudentielle de la faute inexcusable de l'employeur

### Partie 2 – L'audit et la rédaction du document unique d'évaluation des risques (DUER)

#### Chapitre 1. L'audit

A – Le questionnement

B – L'audit : la méthodologie

C – L'audit, l'auditeur et les audités

#### Chapitre 2. De l'audit à la rédaction

A – La modélisation du document unique

B – La phase rédactionnelle de l'audit

# Évaluation des risques professionnels

---

## Introduction

En matière d'accident du travail, il y a faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. La faute inexcusable de l'employeur permet à la victime de bénéficier d'une majoration de sa rente et d'avoir des indemnités complémentaires (réparation de ses souffrances physiques et morales, du préjudice esthétique et d'agrément, de la perte ou diminution de ses chances de promotion professionnelle). En cas d'accident mortel, les ayants droit de la victime peuvent demander réparation du préjudice moral.

Nous comprenons alors immédiatement l'importance de l'obligation. Pour faire écho à ces dispositions, le gouvernement a fait publier au Journal Officiel, le 5 novembre 2001 (applicable depuis novembre 2002), le Décret N° 2001-1016 (article R 4121-1 du Code du travail) portant obligation de transcription dans un Document Unique, d'un « audit des risques professionnels ».

Par ailleurs, évaluer et apprécier les risques dans son entreprise est obligatoire depuis 2002, quels que soient la taille de l'entreprise et son secteur d'activité. Ainsi, les entreprises, qui faute de temps ou de méthode n'ont pas souscrit à cette obligation ou à celle de mise à jour annuelle sont dans l'illégalité et passibles d'une contravention pénale de 5ème classe, soit d'une amende de 1 500 € et de 3 000 € en cas de récidive. Il apparaît donc important de faire un point sur l'étendue de la responsabilité qui pèse sur l'employeur. Il convient de ne pas s'y tromper. Il faut illico poser et intégrer qu'il y a là, l'émergence d'une responsabilité accrue, de plus d'ampleur, sinon nouvelle, mise à la charge du chef d'entreprise. Une application atypique et singulière à l'entreprise et à son dirigeant du principe de précaution.

# Évaluation des risques professionnels

---

## Partie 1 – La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur et ses conséquences

### Chapitre 1 - Le contenu et l'étendue du principe de précaution

#### A - Définition du principe de précaution

Le principe de précaution est un principe de philosophie du droit, transposé dans les droits positifs (c'est-à-dire ceux qui trouvent à s'appliquer). Il a pour but de mettre en place des mesures pour prévenir des risques, lorsque la science et les connaissances techniques ne sont pas à même de fournir des certitudes, principalement et initialement dans le domaine de l'environnement et de la santé.

Contrairement à la prévention qui s'intéresse aux risques avérés, la précaution, forme de prudence dans l'action, s'intéresse aux **risques potentiels**. Elle recouvre les dispositions mises en œuvre de manière préventive afin d'éviter un mal ou d'en réduire les effets, avant qu'il ne soit trop tard.

#### B - Les champs d'application du principe de précaution

Le principe de précaution existait à différents niveaux dans des chartes et conventions internationales. Mais c'est en 1992, lors de la Déclaration de Rio (principe n°15), qu'il a été consacré, à l'issue de la deuxième Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement.

Le principe de précaution est apparu assez timidement en France à la fin des années 1980 (Naufrage de l'Amoco Cadix en 1978, à l'origine de la nouvelle réglementation relative au trafic maritime, par exemple), pour connaître un essor réel à partir des deux dernières décennies.

S'il sert d'abord à l'élaboration des grandes politiques publiques transposées en droit international (politiques de santé publique, lutte contre les pandémies telles que le virus HIV, par exemple), il est ensuite introduit dans le processus d'élaboration du droit français, mais essentiellement dans les règles qui régissent les relations entre l'Etat, les administrations et les Français : le droit public, (par exemple les principes de finances publiques et comptabilité de l'Etat). Il n'est alors que peu présent dans les règles qui régissent les relations entre les personnes, associations ou entreprises : le droit privé. L'impulsion naît en Europe, des états scandinaves membres de l'Union et des pays Bas notamment, suivie de l'Allemagne.

Enfin, incorporant peu à peu le droit national, on commence à retrouver le principe dans des disciplines exorbitantes de ses domaines habituels de l'environnement et de la santé, tel que des règles relatives aux relations commerciales et en droit de la consommation (Loi Neïerts de 1989, par exemple, relative à la protection des ménages en matière de consommation et de crédit), mais il est encore et surtout envisagé comme un instrument des politiques publiques déclinées en droit (Loi Evin de 1991, par exemple, relative à la lutte contre le tabac).

Dans la vie de l'entreprise et pour le sujet qui nous intéresse, c'est-à-dire, la gestion des risques pour la sécurité et la santé des salariés, l'article L 4121-1 du Code du Travail qui dispose que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, », ajoutant que « ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels », pose un **principe de prévention**. Correspond alors, pour le chef d'entreprise, une responsabilité corolaire, fondée sur la **mise en œuvre de moyens propres à limiter, sinon circonscrire des risques avérés**.

# Évaluation des risques professionnels

---

On relève immédiatement que le législateur n'a pas encore la volonté de franchir une étape supplémentaire et imposer une responsabilité correspondant à l'existence de risques potentiels.

Cette étape ne sera franchie que beaucoup plus tard, avec la publication au Journal Officiel du Décret 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant obligation de transcrire dans le Document Unique, l'identification des risques potentiels. Vient de naître un nouveau type de responsabilité pour le dirigeant, fondée sur la précaution et le principe qui en découle.

## Chapitre 2 - Le Document Unique : de la prévention à la précaution

### A - Un nouveau fondement en droit du travail de la responsabilité du chef d'entreprise : la précaution

Pour bien comprendre la portée de ce nouveau fondement, il importe de revenir aux définitions respectives de la prévention et de la précaution.

Légalement, en droit social (droit du travail et droit de la Sécurité Sociale), **la prévention** est définie comme « un ensemble de mesures réglementaires ou techniques tendant à éviter les accidents et les maladies ».

**La précaution** se définit en droit et au-delà du principe qui la sous-tend, comme un ensemble de mesures effectives et proportionnées, prises en l'absence de certitudes compte tenu des connaissances techniques et scientifiques, visant à prévenir un risque. La précaution implique donc que **même en l'absence de certitudes sur la réalité du risque, le chef d'entreprise a l'obligation de prendre des mesures de prévention** raisonnables en vue d'en prévenir la réalisation. Le critère nouveau à retenir, réside désormais sur le caractère incertain du risque, la seule probabilité. Tout est là : le législateur de 2001 a conséquemment créé une responsabilité en amont de celle de la prévention, fondée sur la précaution.

### B - Nature, portée, et implications judiciaires de la nouvelle responsabilité du dirigeant : la nouvelle conception jurisprudentielle de la faute inexcusable de l'employeur

#### 1. La nouvelle conception jurisprudentielle de la faute inexcusable

Pour donner corps à cette nouvelle conception de la responsabilité, le législateur a imposé au chef d'entreprise de procéder, sous son autorité et sa responsabilité directe, à un « audit des risques professionnels potentiels ».

Il n'est à se tromper sur la portée de l'obligation. En effet, si l'absence de rédaction d'un Document Unique, ou la seule mauvaise volonté à transcrire l'évaluation des risques, est passible de 1 500 € d'amende, il ne s'agit là que de l'obligation de l'écrit, de celle du document administratif dans l'entreprise, de celle contrôlée par l'inspection du travail ou la CARSAT.

Toutefois, **en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la mise en cause du chef d'entreprise prend une toute autre nature** : le juge qui d'ailleurs peut aussi être le juge pénal, demandera à voir le document unique.

# Évaluation des risques professionnels

Si la faute inexcusable de l'employeur est retenue, c'est-à-dire, selon la jurisprudence de la Cour de Cassation, « s'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour le protéger », les sanctions pour l'entreprise, mais aussi, pour l'employeur sont beaucoup plus lourdes.

Elles porteront sur :

- le versement par l'entreprise d'un capital ou d'une rente,
- le paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice par l'employeur **sur son patrimoine personnel**.

Suivant le Code Pénal, le chef d'entreprise peut être également condamné à 1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende (le triple en cas d'incapacité de travail supérieure à 3 mois). Quant à l'entreprise, elle peut être condamnée à verser 75 000 € d'amende assortis de peines complémentaires (225 000 € d'amende en cas d'incapacité de travail supérieure à 3 mois).

La jurisprudence impose à l'employeur une obligation de résultat en matière de sécurité et donne au manquement à cette obligation, le caractère d'une **faute inexcusable**.

La faute inexcusable de l'employeur, dans une conception traditionnelle, était définie par la jurisprudence comme « la faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant, d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur et avoir été la cause déterminante de l'accident ou de la maladie ». La charge de la preuve incombait à la victime. De nombreuses décisions de la Cour de Cassation ont profondément modifié ce cadre juridique. Désormais, c'est une présomption de responsabilité qui pèse sur le dirigeant qui est tenu d'une **obligation de sécurité de résultat** à l'égard des salariés.

La survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est de nature à engager la faute inexcusable de l'employeur, sauf s'il apporte la preuve qu'il a pris toutes les précautions nécessaires pour éviter ou qu'il ne pouvait avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié ou que l'origine est due à une cause étrangère.

**Attention** : l'absence ou l'insuffisance du Document Unique établit automatiquement la faute inexcusable de l'employeur.

Lorsque la faute inexcusable de l'employeur est reconnue, celui-ci devient responsable sur son patrimoine de sa propre faute ou de celle d'un subordonné.

## **2) Les évolutions du Document Unique apportées par le législateur : la prise en compte des risques psychosociaux et de la pénibilité.**

### *Le harcèlement moral*

Il est également important de s'attarder sur le risque psychosocial ; de bien poser et analyser la forme, le contenu du mode de management. A ce titre, il pourra s'avérer intéressant de faire une analyse fine et sincère des chiffres de l'absentéisme ; dans la mesure des possibilités, d'en relever les causes (ne pas hésiter à joindre au Document Unique, les statistiques de l'évolution sur les années écoulées, s'il elles existent).

# Évaluation des risques professionnels

Un absentéisme important et régulier, même s'il n'y a pas ou peu d'accidents de travail ou de maladies professionnelles, témoigne parfois d'un mal être des salariés. Ce mal vivre au travail peut trouver ses causes dans la structure organisationnelle de l'entreprise (organigramme pyramidal, organigramme en râteau : « syndrome de l'armée mexicaine », dysfonctionnements de la communication interne par exemple).

Il peut aussi trouver ses causes dans le mode décliné du management (stress).

En termes de risque psychosocial, il convient de réserver sa part à une rubrique sur le harcèlement moral au travail. En effet, le législateur vient de transposer l'accord européen du 15 décembre 2006 et compléter l'accord du 2 juillet 2008 relatifs au stress au travail.

L'accord pose la définition du harcèlement (qui suppose des actes répétés et s'inscrit dans la durée) et de la violence (qui peut être la résultante d'un cas isolé et ponctuel) au travail. Ainsi, la nouveauté apportée par le texte réside dans le fait d'accepter que **le harcèlement ne suppose plus nécessairement l'intention de nuire** d'un individu. Dès lors, **l'environnement de travail peut en être le fait générateur** notamment à travers un style managérial pouvant mener les collaborateurs à des extrêmes (dépression, suicide, ...).

Dès lors, le harcèlement et les violences au travail constituent des risques professionnels à part entière et doivent être de fait **intégrés au Document Unique**, même s'il est très vraisemblable que l'employeur n'ait jamais été confronté à la gestion de tels cas.

## *Pénibilité et document unique*

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et les décrets qui y font suite créent de nouvelles obligations pour les employeurs en matière de prévention de la pénibilité. C'est notamment le cas de la nécessité de réaliser des fiches individuelles d'exposition et de prendre en compte les facteurs de pénibilité dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

De façon plus pratique, cela signifie que les employeurs doivent apprécier la présence ou non, par unité de travail, d'un ou plusieurs facteurs de pénibilité tels que définis par le décret n°2011-354. Celui-ci classe ces facteurs en trois catégories selon qu'ils résultent de "contraintes physiques", d'un "environnement physique agressif" ou des "rythmes de travail".

- **Les contraintes physiques** : manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques.
- **L'environnement physique agressif** : agents chimiques dangereux (y compris poussières et fumées), activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit.
- **Les rythmes de travail** : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif (caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini).

Ainsi définis, les facteurs de pénibilité ne se distinguent guère des risques professionnels dont ils semblent ne constituer qu'une catégorie spécifique. D'ailleurs, ni la loi ni les décrets ne parlent formellement de "facteurs de pénibilité". Il est revanche question de "facteurs de risques professionnels", l'expression "facteur de pénibilité" n'apparaissant que dans des textes explicatifs. Dès lors, y a-t-il réellement nouveauté ? Oui, dans la mesure où "la pénibilité concerne des facteurs de risques susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur."



# Évaluation des risques professionnels

---

## Partie 2 - L'audit et la rédaction du document unique d'évaluation des risques (DUER)

L'audit est la partie la plus sensible du DUER. Il met en jeu l'ensemble des ressources de l'entreprise. Sont acteurs : les employeurs, les salariés, les instances représentatives du personnel. Egalement concernés, l'outil de travail et les équipements de production, l'ensemble des services, enfin tout ce qui touche de près ou de loin les relations entre les employés et l'entreprise. L'audit induit une vision macro et micro systémique impliquant le cas échéant fournisseurs, clients et sous-traitants. Bien conduit, l'audit est aussi une **source de progrès et de motivation**. Vecteur de reconnaissance, il crée du lien entre direction et personnel, fluidifiant la communication interne et améliorant ainsi le climat de l'entreprise et, subséquemment, l'efficacité et la productivité des équipes.

Pour illustrer notre propos, au-delà des critères fondamentaux du contrat de travail, le salarié engage sa force de travail, ses connaissances, son expérience mais également ses motivations. En contrepartie l'employeur lui assure un travail rémunéré, un outil et un cadre de travail sécurisés. Il doit donc veiller à ce que son personnel travaille dans les meilleures conditions et en toute sécurité. Ces informations doivent faire l'objet, avant la phase d'audit, d'une confrontation exhaustive et projective avec la réglementation applicable.

Cette confrontation implique une analyse fine de l'organigramme, suivie d'un dialogue ouvert et décomplexé avec l'ensemble des acteurs visant à rechercher l'émergence de risques psycho-sociaux structurels tel, par exemple le harcèlement moral. Doivent également être analysés la typologie des contrats de travail, CDI, CDD, Intérim, contrat de professionnalisation ou bien encore de stages. Même si les stagiaires ne font pas partie de l'effectif de l'entreprise, ils bénéficient légalement des mêmes dispositions relatives à la sécurité au travail.

Il convient de définir qui réalise le DUER : un ou plusieurs salariés de l'entreprise, les IRP, le chef d'entreprise, une société, un cabinet externe ou un expert spécialisé ? La décision appartient au chef d'entreprise et à lui seul (responsabilités pénale et civile, reconnaissance de la faute inexcusable pesant sur ce dernier, comme évoqué plus haut). Cette décision doit être objective et répondre à la question : qui apportera le meilleur audit de sécurité auprès de mes salariés ?

Confier la réalisation de son DUER à un expert externe offre la garantie du regard extérieur et de la compétence d'un professionnel expérimenté qui devrait normalement disposer d'une responsabilité civile professionnelle couvrant son obligation de moyens dans sa relation contractuelle.

La **phase préparatoire** de l'audit permet de recueillir toutes les informations nécessaires à sa réalisation. Plus ou moins longue selon les spécificités de l'entreprise, elle est indispensable car elle donne in fine les **indices de priorité** et permet d'établir un guide d'entretien utilisé ensuite lors de l'audit permettant de n'oublier aucun des items importants. Il est conséquemment impossible d'en faire l'impasse.

# Évaluation des risques professionnels

## Chapitre 1 - L'audit

L'auditeur doit être libre de se déplacer dans tous les services et locaux de l'entreprise et, d'une façon générale, en tous lieux où travaillent les salariés (exemple : chantier BTP, intervention chez un client, etc.).

### A - Le questionnement

Quelles garanties et actions de sécurité doit-on au personnel à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise ?

Prenons deux exemples : les commerciaux utilisent les véhicules de la société pour visiter prospects et clients ; les salariés conduisent des véhicules de chantier. Dans ces deux cas, l'auditeur doit être libre de les accompagner et de se rendre sur leur lieu de travail.

L'auditeur doit ensuite réaliser, unité de travail par unité de travail, un audit des risques et situations dangereuses.

Le critère légal de l'unité de travail se définit par l'unicité d'activité. Il peut alors s'agir d'un poste, de plusieurs personnels effectuant une même tâche voire d'un service entier.

Il réalise un inventaire exhaustif de tous les risques existants et/ou potentiels inhérents à cette unité de travail. Outre l'interview avec le personnel, il est donc important de recueillir l'ensemble des informations, auprès des chefs de service, manager et opérationnels concernés. Qui connaît mieux que le salarié les risques liés à son poste de travail ou à sa fonction ? Ces risques peuvent être liés à une machine sans protection (dont il aura peut-être lui-même retiré la protection afin de gagner du temps), l'outil de travail non réparé ou encore la méconnaissance des règles et consignes écrites et/ou orales de sécurité dans son environnement de travail.

Il n'y a pas vraiment de conseils à donner quant à la **durée de l'audit**. Si nécessaire, ne pas hésiter à revenir dans le service, sur un chantier ou un poste de travail. L'audit doit être totalement complet et exhaustif parce qu'il est un élément de preuve de l'obligation de résultat de sécurité qui pèse sur l'employeur. Il peut à contrario s'analyser en une protection légale du chef d'entreprise (absence de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur tel que développé plus haut).

A la fin de l'audit, on aura listé, répertorié l'ensemble des risques ou situations dangereuses pour tous les salariés, **sans oublier les services connexes**, comme bon nombre de chefs d'entreprise rédacteurs de leur propre DUER, consacré au seul cœur de métier.

### B - L'audit : la méthodologie

Les premiers documents à consulter avant de réaliser l'audit :

- les accidents du travail des trois années précédentes ;
- les données liées à l'absentéisme ;
- le registre ou cahier des accidents bénins ;
- les courriers de l'inspection du travail (DIRRECTE) ;
- les courriers de la médecine du travail qui suivent l'établissement.

On poursuit en étudiant les différents arrêts maladie, qui pourraient caractériser une situation de malaise social occultant des risques psycho-sociaux. Emerge déjà une première photographie et des pistes de travail.

Les trois caractères du risque :

- la nature intrinsèque du risque ;
- la probabilité de survenance d'un accident ;
- la fréquence à laquelle ledit accident est susceptible de se réitérer.

# Évaluation des risques professionnels

---

On prendra en considération les machines-outils, les risques liés à l'utilisation de ces machines-outils, dans certains cas, la dangerosité des produits utilisés (chimiques, solvants, etc.) et on vérifie notamment la bonne adéquation et utilisation avec les équipements de protection (EPI) à disposition, la signalétique, etc.

Il n'existe pas de méthodologie type, chaque entreprise étant différente mais on s'aperçoit avec l'expérience que les principales étapes de l'audit sont modélisables, un peu comme si on réalisait un audit de certification.

La question la plus fréquemment posée est la suivante : par quelle unité de travail débiter ? Ou bien encore, dois-je commencer par ce qui me semble comporter le moins de risques ou à l'inverse le plus de risques? Ce questionnement recèle du concept d'indices de priorité, de la méthodologie et du plan d'actions.

Là encore, il n'y a pas de règle absolue. Il est cependant recommandé de suivre une logique, la logique de l'entreprise.

## **Exemple :**

*La société DUERUN fabrique des pièces d'usinage. L'audit commence par l'ensemble des services administratifs, puis les services commerciaux, achats et se termine par la production.*

*La société DUERDEUX est une entreprise alimentaire. L'audit est réalisé en suivant le circuit des produits, de la réception à la livraison des produits finis et en terminant par les services commerciaux et administratifs.*

Une autre méthode consiste aussi à hiérarchiser les services selon les risques et de commencer son audit par ceux dont l'activité est le plus sujet aux risques professionnels. La méthode recommandée notamment par l'administration consiste à réaliser l'audit selon les normes de L'Institut National de Recherche Scientifique (INRS, cf. annexe 1)

La vérité est un peu un savant mélange de ces méthodes. Bien souvent, la méthodologie consiste, à partir de l'organigramme, à lister les différents services et à croiser avec les normes INRS.

## **C - L'audit, l'auditeur et les audités**

Une bonne façon de commencer l'audit consiste à **réunir les salariés** par unité de travail et leur **expliquer l'objectif de l'audit**. C'est aussi une bonne méthode pour donner confiance, vaincre les résistances et les inerties des collaborateurs et donc la déperdition de l'information. Il arrive parfois d'entendre : « *enfin une personne qui vient s'occuper de nous et prendre en compte nos problèmes* ». La mission d'audit est en règle générale bien accueillie par l'ensemble des salariés. L'auditeur se doit de rechercher la communication avec lesdits collaborateurs de l'entreprise : ce sont eux qui travaillent au quotidien. Ils connaissent les risques que l'on est venu chasser et traquer. Si l'auditeur ne crée pas un réel **climat de confiance**, la perte moyenne des informations s'évalue entre 10 à 30%.

Au sein de chaque unité de travail, l'auditeur observe le salarié dans son activité (gestes, postures, répétitions éventuelle, etc.) réalise son interview sur les process et sur les matériels, les déplacements, la communication interne ; il a les yeux grands ouverts. Il interroge, interviewe, observe et enfin note l'ensemble des risques avérés et potentiels pour les salariés. Il vérifie les fiches de poste, le respect des normes internes et légales de sécurité, l'affichage et sa connaissance par les personnels ; les informations données sur les actions de formations réalisées et à venir.

# Évaluation des risques professionnels

---

Chaque service est audité avec la même attention, le même objectif : **anticiper les risques d'accidents et de maladies professionnelles**. La durée de cette phase d'audit variera d'une entreprise à l'autre.

L'audit est maintenant réalisé. L'ensemble des risques est répertorié, classé ; il convient alors de formaliser l'ensemble de l'étude. Aboutie, elle deviendra le DUER.

## Chapitre 2 - De l'audit à la rédaction

Le document unique doit être tenu à la disposition des inspecteurs et contrôleurs du travail (DIRRECTE), des inspecteurs et contrôleurs de la CARSAT, de la médecine du travail, de l'ensemble des salariés et de leurs instances représentatives, notamment du CHSCT pour les entreprises de cinquante salariés et plus.

Il est typique que des clients demandent à consulter le Document Unique dans le cadre d'un audit qualité, par exemple.

Dans le cadre de sa proposition commerciale et de la gestion des sinistres, l'assureur doit identifier, évaluer et valoriser les risques. Il peut le cas échéant consulter le DUER pour la détermination du contenu et montant des garanties.

La carence ou la non-validité peut entraîner une majoration de la prime voire une déchéance partielle ou totale des garanties en cas de sinistre.

### A - La modélisation du document unique

Il est important que la lecture du document unique d' soit limpide et accessible à tous. Voici un exemple de plan ad-hoc adaptable selon la typologie de l'entreprise :

- I) Fiche d'identité de l'entreprise
  - a. Localisation géographique de l'entreprise
  - b. Nature de l'activité
  - c. La convention collective
  - d. Effectif de l'entreprise
  - e. Plan de l'entreprise
  - f. Organismes obligatoires
  - g. Liste des documents consultés
  - h. Affichage obligatoire
  - i. Règlement intérieur (obligatoire à partir de 20 salariés)
  
- II) Analyse des risques, évaluation, plan d'actions
  - a. Phase d'audit
  - b. Analyse des risques, évaluation, préconisations et plan d'actions
  - c. Classement selon les normes INRS
  
- III) Fiches de suivi du matériel et des équipements de protection utilisés
  - a. Liste du matériel, machines-outils et classement selon les risques
  - b. Listes des produits utilisés et classement selon les risques
  - c. Liste du matériel d'entretien et autres matériels
  - d. Liste des matériaux utilisés
  - e. ...

# Évaluation des risques professionnels

---

IV) Plan de formation

V) Analyse des particularités professionnelles

a) Risque endogène : risque intrinsèque du cœur de métier. Ce risque n'est répertorié, ni quantifié nulle part. Il n'a ni codification, ni définition légale.

Toutefois, il varie selon l'objet social de l'entreprise. On comprend aisément que le risque endogène est beaucoup plus important dans une entreprise de travaux publics ou du BTP que dans une entreprise du tertiaire. Il appert néanmoins de l'analyse qu'il existe une tolérance de risques que l'on peut qualifier d'incompressibles parce qu'inhérents à l'activité.

b) Risques exogènes : risques connexes.

VI) Liste des annexes et autres documents consultés

(listage non exhaustif)

L'essentiel consiste à pouvoir produire et à communiquer **toutes les informations dans un seul et même document**.

Préalablement, il nous faut répondre sans détours à une question touchant au pragmatisme des dirigeants : outre la seule souscription à une obligation légale plutôt vécue comme une contrainte, existe-t-il de réelles valeurs ajoutées au DUER ?

Correctement effectué, il est cohérent d'y répondre par l'affirmative.

Synthétiquement, la valeur ajoutée pour l'entreprise se décline en la création d'un outil de perception globalisé et projectif de la sécurité au travail. La valeur ajoutée pour l'employeur : une **efficience managériale et économique, crédibilité et respect du cadre légal**. La valeur ajoutée pour les salariés : un **environnement de travail sécurisé**.

## B - La phase rédactionnelle de l'audit

L'objet est ici de s'attacher à la rédaction de la partie de l'audit et de répondre à la question suivante : comment transcrire ce que l'on a identifié et quantifié ?

L'audit a été réalisé par unité de travail, il convient maintenant de procéder à la phase d'écriture. Le législateur impose trois critères rédactionnels :

- l'identification de l'ensemble des risques avérés et/ou potentiels ;
- la détermination d'une échelle de quantification des risques qui déterminera les indices de priorité ;
- et un plan d'actions.

En préambule, Il est recommandé de compléter un tableau tel que ci-dessous. Il a pour avantage de présenter la géographie des unités de travail, de dater la rédaction (obligation de mise à jour), les noms et qualité du ou des auditeur (s)/rédacteur (s), le nombre de salariés, la version de l'actualisation (datation de l'actualisation).

# Évaluation des risques professionnels

Exemple de tableau préalable à la rédaction du document unique :

Unité de travail/service	
date	
Auditeur (s)	
Rédacteur (s)	
Nombre de salariés	
Version	

## 1. Identification des risques

Les données préalables étant posées, il convient de compléter le tableau de compte rendu de l'audit.

Exemple de tableau de compte-rendu d'audit :

Identification des risques		Risques		Action corrective proposée	Plan d'actions		
Situations dangereuses	Dommages éventuels	Gravité	Probabilité	Priorité	Existantes	A proposer	Classification INRS
Posture au travail	Mal de dos	2	2	3	absence	Formation gestes et postures	5
Balisage issue de secours	Chute dans les escaliers	3	3	5	.....	Remplacer la lumière défectueuse	3

## 2. Echelle de quantification des risques

### L'échelle de risques

Les risques sont le plus fréquemment classés selon une échelle quantitative allant de 1 à 5.

Toutefois, certains rédacteurs des DUER usent d'une échelle plus qualitative ou qualifiante du risque : risque faible, risque moyen, risque élevé.

Ce type d'échelle d'évaluation des risques présente l'inconvénient d'une assez grande approximation et pose problème quant à la détermination des indices de priorité ; qui en toute hypothèse restent contingents au plan d'actions.

Ainsi, et pour le choix que nous faisons de l'échelle quantitative, nous pouvons poser :

- Mesures correctives non prioritaires : échelle 1 et 2
- Mesures correctives moyennement prioritaires : échelle 3 et 4
- Mesures correctives prioritaires : échelle 5

### Les trois caractères incidents du risque :

- La gravité du risque
- La probabilité du risque
- La fréquence de réitération

Les indices de priorité sont donc définis par l'échelle quantitative des risques, raisonnablement à partir des quantifications 4 et 5.

# Évaluation des risques professionnels

Exemple de tableau :

<b>Niveau de gravité</b>						
<i>Très grave</i>	4	4	5	5	5	
<i>Grave</i>	3	3	3	5	5	
<i>Moyen</i>	2	2	2	3	4	
<i>faible</i>	1	1	1	2	3	
		<i>Très improbable</i>	<i>improbable</i>	<i>probable</i>	<i>Très probable</i>	<b>Niveau de probabilité</b>

### 3. Plan d'actions

On complétera ainsi le tableau par unité de travail, de l'ensemble des observations réalisées pendant la phase d'audit. Il est à noter que le plan d'action nécessite une datation des actions correctives ; mais l'expérience et la prise en compte des contraintes temporelles, structurelles, infrastructurelles, organisationnelles et surtout budgétaires de l'entreprise induisent de préférer une échéance, un terme, plutôt qu'une date buttoir.

Idéalement, on changera de page (s) pour chaque unité de travail.

On pourra également utiliser cette forme de tableau pour lister des machines-outils, des produits, tout type de matériels.

Selon l'importance de l'entreprise, du nombre de salariés, des modifications intervenues après la rédaction du document unique, on mettra à jour régulièrement le document. Selon la taille de l'entreprise, l'actualisation peut être réalisée de 1 à 2 fois et plus par an. L'important, tant pour les salariés que le chef d'entreprise, consiste à prévoir les périodes d'actualisation en prenant en compte les modifications et changements intervenus au cours de cette période. Tout changement du lieu de travail impliquera une mise à jour du document.

# Évaluation des risques professionnels

---

**Les Éditions Tissot** <<http://www.editions-tissot.fr>> proposent une gamme de solutions pour appliquer le droit du travail de manière simple, composée de publications écrites dans un langage clair et compréhensible par les non-juristes. Les conseils opérationnels permettent de résoudre toutes les problématiques de droit social grâce à une réglementation décryptée, des modèles de lettres et de contrats, de la jurisprudence ainsi que des conseils et les erreurs à éviter...

## **Les publications en ligne**

Pour vous offrir un accès rapide aux informations essentielles, les publications Tissot sont avant tout conçues pour une consultation en ligne. Vos recherches sont facilitées par des outils performants : moteur de recherche, index de mots-clés, classement thématique, etc. Les modèles de lettres ou de contrats sont téléchargeables au format Word, directement personnalisables et imprimables depuis votre traitement de texte.

## **Les ouvrages papier associés**

Pour ceux qui désirent garder une version papier de leur documentation, toutes nos publications sont associées à un ouvrage de référence. Qu'il s'agisse de guides ou de fiches pratiques, nous privilégions une présentation claire pour faciliter toutes vos recherches. Vous disposez d'un index de mots-clés, d'un accès thématique, d'annotations en marge, de tableaux explicatifs pour aller à l'essentiel : gagner du temps.

## **Les mises à jour**

En ligne ou sur papier, vous disposez de publications actualisées. Enrichies et mises à jour par nos équipes d'auteurs, nos publications vous apportent toute la sécurité nécessaire.

Sur Internet, les publications en ligne sont mises à jour automatiquement. Pour les ouvrages papier, vous recevez des feuillets à intégrer dans votre classeur tout au long de l'année ou un ouvrage complet pour les éditions annuelles.

## **L'actualité**

Les e-newsletters et les lettres d'actualité vous apportent la veille juridique indispensable pour ne pas passer à côté des nouveautés de la réglementation.

Brèves d'actualité, articles conseils, obligations fiscales et sociales, salaires minimaux, actualisation des conventions collectives, etc., vous disposez d'informations à jour pour vous faciliter le respect de la législation.

## **Les engagements des Éditions Tissot**

Toutes nos publications sont rédigées dans un langage clair et pratique, loin du jargon juridique, mais toujours absolument fiables.

Nos auteurs sont tous des spécialistes dans leur domaine. Juristes, experts, professeurs ou praticiens avérés, chacun d'entre eux œuvre pour vous faire profiter d'informations fiables et pratiques, directement applicables aux cas rencontrés en entreprise.

Site Internet : <http://www.editions-tissot.fr>

Catalogue des publications : <http://www.editions-tissot.fr/droit-travail/catalogue.aspx>