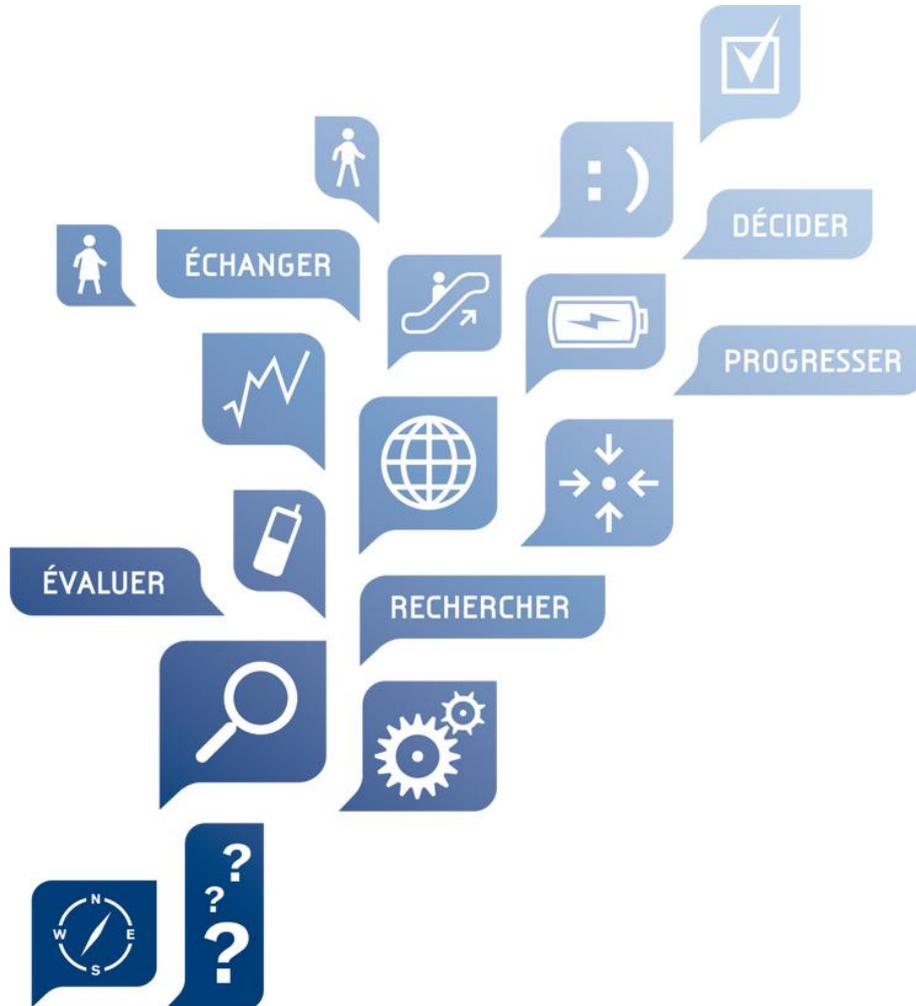




Décider devient facile.



Le document unique, 10 ans après :  
Quel bilan ? Quelles perspectives ?

Le livre blanc des experts SVP



Décider devient facile.

## Le document unique, 10 ans après : Quel bilan ? Quelles perspectives ?

Les experts SVP sont quotidiennement sollicités en matière de santé et sécurité au travail par des directeurs des ressources humaines, responsables sécurité, responsables de site, préventeurs... Un sujet revient régulièrement dans les questions reçues par nos experts : le document unique. Nous avons donc décidé de rédiger ce livre blanc afin de vous aider à élaborer ce document, obligatoire pour toute entreprise employant au moins un salarié, et devant être actualisé chaque année.

Le document unique est l'outil indispensable d'une politique de prévention des risques professionnels. Conçu à l'origine pour intégrer la notion de **réparation** du risque professionnel en cas d'accident du travail, il consacre aujourd'hui la volonté de **prévenir** les risques professionnels et ainsi d'assurer la sécurité et la santé des salariés.

A l'occasion de son dixième anniversaire, un premier bilan s'impose : où en sont les entreprises aujourd'hui dans la rédaction et l'actualisation du document unique ? Comment le document unique s'insère-t-il concrètement dans un dispositif de prévention des risques professionnels et démontre-t-il son efficacité ? Quelles sont les obligations des entreprises en matière d'évaluation des risques ?

De nouveaux facteurs impactent aujourd'hui la conception de ce document et posent de nouvelles questions : à l'heure de la tertiarisation de l'économie, quels sont ces nouveaux facteurs de risques ? Comment intégrer les risques psychosociaux générés par l'entreprise ? Avec la réforme de la médecine du travail en 2012 et la notion de pénibilité au travail, quelles sont les perspectives d'évolution du document unique ?

Depuis les arrêts « amiante » rendus par la Cour de Cassation le 28 février 2002, il ressort clairement que l'obligation de santé et sécurité pesant sur l'employeur est **une obligation de résultat**. L'entreprise doit donc investir dans la prévention et considérer que le document unique, au-delà de la perception d'une contrainte administrative supplémentaire, constitue une opportunité de faire progresser les méthodes et les conditions de travail voire les modes d'organisation et/ou de management pour assurer l'efficacité des mesures de prévention des risques.

L'enjeu est de taille pour les entreprises : réaliser une véritable politique de prévention sur les lieux de travail pour mettre en place un environnement de travail sécurisé dans des conditions économiques assurant la pérennité de l'entreprise.



Décider devient facile.

## Le document unique : le livre blanc des experts SVP

<b>I. Le cadre juridique du document unique</b> .....	4
<b>II. L'obligation de rédiger le document unique</b> .....	4
<b>III. Le contenu du document unique</b> .....	5
a. Les grandes étapes de la démarche d'évaluation	
b. L'évaluation des risques : à quel niveau ?	
c. Les points de l'évaluation des risques et la récolte d'information	
d. La hiérarchisation des risques	
e. L'élaboration du programme de prévention des risques	
f. Attention aux faux-amis	
<b>IV. La forme du document unique</b> .....	8
<b>V. L'accès au document unique</b> .....	8
<b>VI. Le suivi et l'actualisation du document unique</b> .....	8
<b>VII. Le contentieux du document unique</b> .....	9
a. Les pénalités en cas d'absence ou de non révision du DU	
b. Le DU : un moyen de modérer la responsabilité de l'employeur ?	
c. Les délits sur le DU : condamnation des employeurs	
d. Les éléments favorables à l'employeur	
<b>VIII. Le bilan après 10 ans d'existence</b> .....	10
a. Une enquête de l'INRS en 2010	
b. L'avis des professionnels de la santé	
<b>IX. Les nouvelles perspectives</b> .....	11
a. La pénibilité	
b. La réforme de la médecine du travail	



Décider devient facile.

## **I. Le cadre juridique du document unique**

**La directive européenne n° 89/391/CEE du 12 juin 1989** a défini les principes fondamentaux de la protection des salariés. L'apport principal de ce texte réside dans la démarche d'évaluation à priori des risques professionnels, en faisant un des piliers des principes généraux de prévention.

Elle a été transposée en droit français par **la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991** (article L. 4121-1 et suivants du Code du travail) qui décline 3 exigences fondamentales :

- l'obligation pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des salariés
- la mise en œuvre des principes généraux de prévention des risques professionnels
- l'obligation de procéder à l'évaluation des risques

**Le décret 2001-1016 du 5 novembre 2001** (article R. 4121-1 et suivants du Code du travail) impose l'obligation pour l'employeur de transcrire dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques.

L'article R 4121-1 du Code du travail est ainsi rédigé :

*« L'employeur transcrit et met à jour dans un document les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L 4121-3 ».*

Il s'agit d'assurer :

- **une certaine cohérence**, en regroupant dans un seul document l'ensemble des données résultant de l'évaluation des risques
- **la simplicité**, pour pouvoir opérer un suivi des actions résultant des différentes analyses des risques
- **la traçabilité**, afin de transcrire au fur et à mesure les résultats de l'évaluation des risques

**La circulaire DRT n° 6 du 18/04/2002** précise les modalités d'application de l'ensemble de ces textes.

**La loi de modernisation sociale de 2002** a introduit dans le Code du travail (article L. 4121-1) la référence à la santé mentale des salariés.

## **II. L'obligation de rédiger le document unique**

Toute entreprise, quel que soit son secteur d'activité, est soumise à l'obligation d'élaborer un document unique dès lors qu'elle emploie au moins un salarié.

Le document unique doit être rédigé au niveau de l'établissement. Si plusieurs établissements coexistent au sein d'une même entreprise, plusieurs documents uniques devront donc être réalisés.

L'employeur, ou un délégué de pouvoirs, très souvent le DRH ou le responsable sécurité, est seul responsable de l'élaboration du document unique (cf article R. 4121-1 du Code du travail).



Décider devient facile.

Que le document unique soit rédigé en interne ou avec l'appui d'un prestataire, l'employeur est responsable de son élaboration, de son contenu et de la bonne application des mesures de prévention des risques.

Il est judicieux de solliciter les services de prévention de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie et/ou de la médecine du travail pour rédiger le document unique, identifier les risques et prévoir les mesures de prévention. En cas d'accident du travail, cela permet de faire apparaître une volonté de procéder à une analyse précise des risques et de mettre en œuvre toutes les mesures de prévention pour protéger la santé et la sécurité des collaborateurs.

### **III. Le contenu du document unique**

L'article R. 4121-1 du Code du travail précise que « l'employeur doit transcrire le résultat de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ».

#### **a) La démarche d'évaluation**

Préalable indispensable à la rédaction du document unique, la démarche d'évaluation comprend généralement 2 grandes étapes :

- **l'identification des risques, qui suppose 3 éléments** : un **danger**, c'est-à-dire, selon la définition de la circulaire précitée « la propriété ou la capacité intrinsèque d'un équipement d'une substance, d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des travailleurs », la **cible de ce danger**, à savoir les salariés concernés, **et le lien entre le danger et la cible**, c'est-à-dire les conditions d'exposition à ce danger.

Il existe trois approches permettant d'identifier les risques a priori. La première, de type normatif, est fondée sur les contrôles et les vérifications. La deuxième, de type ergonomique, repose sur l'analyse des postes, et la troisième, sur la modélisation et le calcul des probabilités. Cette dernière est utilisée principalement dans l'étude de sûreté des systèmes complexes comme le fonctionnement d'un ordinateur, d'une voiture, d'une centrale nucléaire, ou encore le lancement d'Ariane. [Pour toute question sur ces 3 approches de l'identification des risques, interrogez les experts SVP](#)

- **l'analyse des risques** : elle matérialise le résultat de l'étude des conditions d'exposition des salariés à ces dangers. Elle permet de classer les risques et de définir le type d'actions de prévention à mettre en place pour réduire la probabilité de réalisation des risques (accidents) et/ou atténuer les conséquences en cas de réalisation du risque.

#### **b) A quel niveau doit se faire l'évaluation des risques ?**

L'inventaire de tous les risques liés au travail doit être réalisé dans chaque unité de travail, notion entendue au sens large. En effet, le champ de l'unité de travail peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques. Elle couvre des lieux de travail itinérants comme les chantiers, les lieux de manutention... et ne concerne donc pas seulement une activité fixe ou sédentaire.



Décider devient facile.

### c) Sur quels points doit porter l'évaluation des risques et comment recueillir les informations nécessaires ?

L'évaluation est prévue dans l'article L. 4121-3 du Code du travail : « *L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail* ».

Il ne s'agit pas de faire un état des données brutes mais de procéder à une analyse précise et pragmatique des modalités d'exposition des salariés à des dangers et à des facteurs de risques, sachant qu'une situation de travail peut ne pas constituer à elle seule un danger mais combinée à des facteurs d'organisation du travail peut porter atteinte à la santé et/ou à la sécurité des salariés. Par exemple un rythme de travail conjugué à une durée du travail peut constituer un risque.

Ce qui va garantir la pertinence du document unique, ce sont les analyses résultant des observations faites sur le terrain à partir de la réalité des tâches, des process, des conditions d'exécution, en comparaison du « travail prescrit », tel qu'il peut résulter des fiches de poste ou de fonction.

Au delà des informations recueillies en interne suite à l'observation des postes et méthodes de travail, une analyse des risques la plus complète ne doit pas négliger les sources d'information suivantes : les notices d'utilisation et d'instruction des machines et produits, les fiches de données de sécurité pour les produits chimiques, les résultats de la surveillance médicale spéciale et les recommandations de la médecine du travail suite aux visites médicales, l'analyse des risques faites lors des réunions avec les représentants du personnel (CHSCT ou délégués du personnel).

Il est recommandé par ailleurs d'intégrer dans le document unique les méthodes utilisées pour analyser les risques.

### d) Comment hiérarchiser les risques ?

Pour réaliser une politique de prévention efficace, il est nécessaire de classer les risques afin de mettre en œuvre les mesures adéquates. Le document unique doit traduire la hiérarchie des risques. Pour chaque risque, il faut établir la fréquence, la gravité, le nombre de salariés concernés afin d'envisager et de transcrire les actions adaptées, dégager des priorités et déployer un calendrier des actions. L'échelle de gravité est propre à chaque entreprise qui peut s'inspirer de plusieurs méthodes.

Sans qu'il s'agisse d'une liste exhaustive, les exemples de risques fréquemment rencontrés dans les entreprises sont les suivants :

- les risques liés aux bâtiments : incendie, aération, chauffage, électricité...
- les risques liés à l'activité professionnelle : chutes de plain-pied, travail isolé, risque routier, bruit, travail sur écran, produits chimiques, risques biologiques ...



Décider devient facile.

Impact direct de la tertiarisation de l'économie ? Nouveaux modes de relation de travail et/ou d'organisation voire de modes de management ? Les risques psychosociaux (RPS), en tant que risques liés à la santé mentale, ont fait leur entrée dans le document unique. Il est recommandé de les traiter de manière différenciée.

#### e) Comment élaborer le programme de prévention des risques professionnels ?

Le lien entre les résultats de l'évaluation des risques et la définition des actions de prévention n'est pas toujours aisé. Les principes généraux suivants (cf article L. 4121-1 du Code du travail) peuvent orienter la décision :

- éliminer autant que possible tout facteur de risque et réduire les facteurs de dangerosité et de pénibilité du travail
- prendre des mesures de protection collective en fournissant les instructions et les dispositifs de protection appropriés
- surveiller les évolutions techniques
- rechercher des modes de travail évitant le plus possible les travaux trop répétitifs et cadencés produisant des effets plutôt néfastes sur la santé

Le résultat de l'évaluation des risques professionnels contenu dans le document unique doit notamment contribuer à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels, présenté au CHSCT en application de l'article R 4121-3 du Code du travail.

De manière synthétique, le document unique doit contenir :

- l'identification des risques
- les actions de prévention déjà mises en place
- les actions complémentaires à mettre en œuvre
- les dates de leur mise en œuvre
- les personnes désignées pour le suivi de cette mise en œuvre
- les moyens alloués
- le calendrier d'évaluation de ces actions en matière de réduction des risques

#### f) Document unique : attention aux faux-amis !

**Le registre unique de sécurité** (article L. 4711-5 du Code du travail)

*Le registre unique de sécurité regroupe d'une part les attestations, contrôles et rapports relatifs aux vérifications et contrôles à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité et d'autre part les observations et mises en demeure de l'inspecteur du travail en matière de santé, sécurité et médecine du travail.*

**Le plan de prévention** (article R 4511-1 et suivants du Code du travail).

*Un plan de prévention doit être rédigé quand des travaux ou des prestations sont effectués par une entreprise extérieure.*

**Le bilan annuel** en matière d'hygiène et de sécurité que l'employeur doit présenter au CHSCT conformément à l'article L. 4612-16.

*Le rapport annuel fait le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées. Il peut alimenter l'actualisation du document unique.*



Décider devient facile.

#### **IV. La forme du document unique**

Le document unique est spécifique à chaque entreprise. Il n'existe donc volontairement aucun modèle type administratif. L'absence de modèle strict oblige à observer l'entreprise au plus près des réalités quotidiennes pour s'attacher au travail réel exécuté au-delà du travail prescrit dans des fiches de postes. Il s'agit d'identifier et de mesurer les écarts pour y remédier dès lors qu'il y a des facteurs de risque.

L'absence de formulaire n'a pas empêché les organisations syndicales patronales, les caisses de Sécurité Sociale et certains services de l'Administration d'établir des outils et des aides à la rédaction. Le document unique peut être rédigé soit sur papier soit sous forme électronique. Dans ce dernier cas, s'il contient des informations nominatives, une déclaration à la CNIL s'impose.

[Demandez un exemple de modèle de document unique aux experts SVP en cliquant ici](#)

#### **V. L'accès au document unique**

L'article R. 4121-4 du Code du travail, précise quelles sont les personnes, appartenant ou non à l'entreprise, qui peuvent avoir notamment accès au document unique.

Il s'agit des salariés, des membres du CHSCT (Comité d'Hygiène et Sécurité des Conditions de Travail) ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel, des médecins du travail, de l'inspection du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

L'employeur doit donc veiller à ce que l'ensemble de ces personnes ait accès au document unique dans sa version papier ou électronique.

#### **VI. Le suivi et l'actualisation du document unique**

Le DU est un document « dynamique » par nature évolutif et obéissant à un processus itératif. Il doit faire l'objet d'une actualisation au moins une fois par an et à l'occasion de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail ou de sécurité telles que des modifications significatives des postes de travail résultant de nouveaux matériels, de nouvelles modalités d'organisation du travail, de nouvelles normes de productivité.

Par ailleurs, afin de tenir compte des connaissances scientifiques et techniques, de l'apparition possible de nouveaux facteurs de risques, des accidents du travail, des maladies professionnelles, il est mis à jour dès lors qu'une information supplémentaire est recueillie concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail (nouvelles méthodes de travail, acquisition de nouveaux équipements...).

Le bilan, suite à des actions déjà réalisées, permet aussi de réactualiser le document unique. A NOTER : la loi de simplification du droit du 22/03/2012 (JO du 23/03/2012) prévoit, pour les entreprises de moins de 11 salariés, la possibilité d'une mise à jour moins fréquente que la périodicité annuelle sous réserve que soit garanti « un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des salariés ». Un décret doit préciser les modalités de cette dérogation.



Décider devient facile.

## **VII. Le contenu du document unique**

### **a) Les pénalités en cas d'absence ou de non révision du DU**

L'article R. 4741-1 du Code du travail punit d'une amende de la 5<sup>e</sup> classe (soit 1500 euros ou 3000 euros en cas de récidive) l'absence ou le défaut d'actualisation du document unique.

### **b) Le DU : un moyen de modérer la responsabilité de l'employeur ?**

Le document unique constitue un outil important de la politique de prévention des risques. Il peut permettre, dans certaines circonstances, de moduler la responsabilité de l'entreprise ou de son représentant sur le plan pénal ou civil.

### **c) Les délits sur le DU : condamnation des employeurs**

Les décisions récentes des tribunaux, notamment de Cours d'Appel, ont condamné les employeurs pour des délits divers concernant le document unique :

- non présentation du document unique (Cour d'Appel de Toulouse en décembre 2011)
- non évaluation d'un risque (Cour d'Appel d'Aix en Provence en Novembre 2011)
- absence de document unique (Cour d'Appel de Nîmes en septembre 2011)
- caractère incomplet du document unique (Cour d'Appel de Riom en juin 2011 ; Cour de Cassation chambre criminelle le 25/10/2011)
- rédaction tardive du document unique, après un accident du travail (Cour d'Appel d'Angers en mars 2011)

### **d) Les décisions favorables à l'employeur**

A l'inverse des exemples cités plus haut, certaines décisions trouvent dans le document unique des éléments favorables à l'employeur :

- un salarié a suivi des formations qui ont été mentionnées dans le document unique (Cour d'appel d'Aix en Provence en Novembre 2011).
- un document unique a été produit et jugé utile en la matière (Cour d'Appel de Riom en Novembre 2011)



Décider devient facile.

### **VIII. Le bilan après dix ans d'existence**

Les pratiques des entreprises sont très différentes. La taille et le secteur d'activité fournissent sans doute quelques éléments d'explication quant à la nécessité ressentie de bâtir et de transcrire dans le document unique une politique de prévention des risques professionnels.

#### **a) Une enquête de l'INRS en 2010**

L'Institut national de la recherche et de la sécurité au travail a réalisé à la fin de l'année 2010 une enquête sur un échantillon de 1000 chefs d'entreprises de moins de 50 salariés représentant aujourd'hui 98% des entreprises relevant du régime général de la sécurité sociale. Les résultats mettent en évidence :

- le manque de préoccupation des chefs d'entreprise de moins de 50 salariés en matière de santé et sécurité au travail. Ils révèlent des variations importantes en fonction de la taille de l'entreprise : travailleurs indépendants, entreprises employant de 1 à 9 salariés et entreprises employant de 10 à 50 salariés. Si 34 % des chefs d'entreprises de 1 à 9 salariés considèrent que leur activité ne présente pas de risques pour leurs salariés et ne voient pas l'intérêt du document unique d'évaluation des risques professionnels, seulement 11% des dirigeants d'entreprises de 10 à 50 salariés ont cette position (46 % d'entre eux déclarant avoir un document unique à jour ayant donné lieu à des actions de prévention).

- le décalage entre la perception des risques par les chefs d'entreprise de manière générale et les risques que les salariés considèrent présents dans leur entreprise. Les risques psychosociaux (19 %), les accidents (14 %) et les risques chimiques (12 %) sont considérés comme les principales menaces pour les salariés en France. Mais concernant les risques pour leurs salariés, les chefs d'entreprise citent avant tout le risque routier (18 % spontanément), les risques liés à l'activité physique (15 % spontanément), les risques de chutes.

#### **b) L'avis des professionnels de la santé en entreprise**

Pour certains préventeurs, l'obligation de rédaction du document unique a fait entrer la prévention des risques dans l'entreprise même si les résultats à ce jour ne sont pas suffisamment probants et si certains employeurs ne se sont globalement pas appropriés les concepts de la prévention.

Pour l'Inspection du travail, des efforts importants restent à faire. Le document unique permet d'avoir une vision de la manière dont l'entreprise aborde et évalue les risques. Ce qui donne un point d'appui pour entamer le dialogue sur les risques professionnels et fournit un cadre pour formuler des remarques d'amélioration...voire intervenir de manière plus insistante si besoin. Mais il est beaucoup plus utilisé pour reconnaître la faute inexcusable en matière d'accident du travail et fournit des arguments pour des condamnations au pénal. Il ne joue pas totalement son rôle d'outil de prévention des risques professionnels.



Décider devient facile.

## **IX. Les perspectives**

L'évolution de la réglementation en matière de santé physique et mentale, l'identification de nouveaux risques comme les risques psychosociaux ainsi que la prise en compte de la pénibilité vont renforcer l'obligation de rédaction et de mise à jour du document unique.

### **a) La pénibilité**

Conformément aux articles L. 4121-3-1 et D. 4121.6, du Code du travail, une « **fiche de prévention des expositions** » doit être rédigée pour chaque salarié exposé aux risques suivants, tels qu'analysés dans le document unique :

- les risques physiques ou contraintes physiques marquées : manutention manuelle, postures pénibles ... En font ainsi partie les troubles musculo-squelettiques (TMS)
- les risques liés à un environnement de travail agressif : produits chimiques dangereux, milieux hyperbares, températures extrêmes, bruit...
- le rythme de travail, travail de nuit, en équipes successives, travail répétitif ...

Conforme à un modèle fixé par un arrêté du 30/01/2012, cette fiche doit être mise à jour. Elle est envoyée au service de santé au travail et tenue à la disposition du salarié concerné. Elle s'inscrit pleinement dans le dispositif de prévention des risques professionnels et fait directement référence au document unique.

### **b) La réforme de la médecine du travail au 01/07/2012**

L'article L. 4644 1 du Code du travail, dont la rédaction est issue de la loi 2011-867 du 20 juillet 2011, prévoit pour l'employeur la possibilité de s'adjoindre les compétences d'un salarié pour l'aider à mener à bien sa mission de protection et de prévention des risques professionnels.

Le salarié qui remplira ces fonctions devra nécessairement s'appuyer sur le document unique.



Décider devient facile.

### **Comment SVP peut vous être utile ?**

Née en 1935, SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle. Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone - à près de 2 000 questions posées quotidiennement.

#### **Offre spéciale livre blanc :**

Vous avez téléchargé notre livre blanc sur le document unique et nous vous en remercions.

Les experts vous proposent maintenant de tester gratuitement le service SVP en posant une première question.

[Posez votre question : nos experts vous répondent !](#)

<http://offre-question.svp.com/livreblanc-doc-unique>