



# Document Unique

## 15 ans après, Quelle évolution ?

Conférence adhérents MASE  
Animée par

**Stéphane CHAUTARD**

*Avocate spécialiste en Droit Social*

**Joseph MESSINA**

*Consultant en santé sécurité au travail*



**Stéphane CHAUTARD**

*Avocate spécialiste en Droit Social*

**[stephane.chautard@fidal.com](mailto:stephane.chautard@fidal.com)**

**Joseph MESSINA**

*Consultant en santé sécurité au travail*

*I PRP / liste RPS Carsat*

**[messina@riskexpert.fr](mailto:messina@riskexpert.fr)**

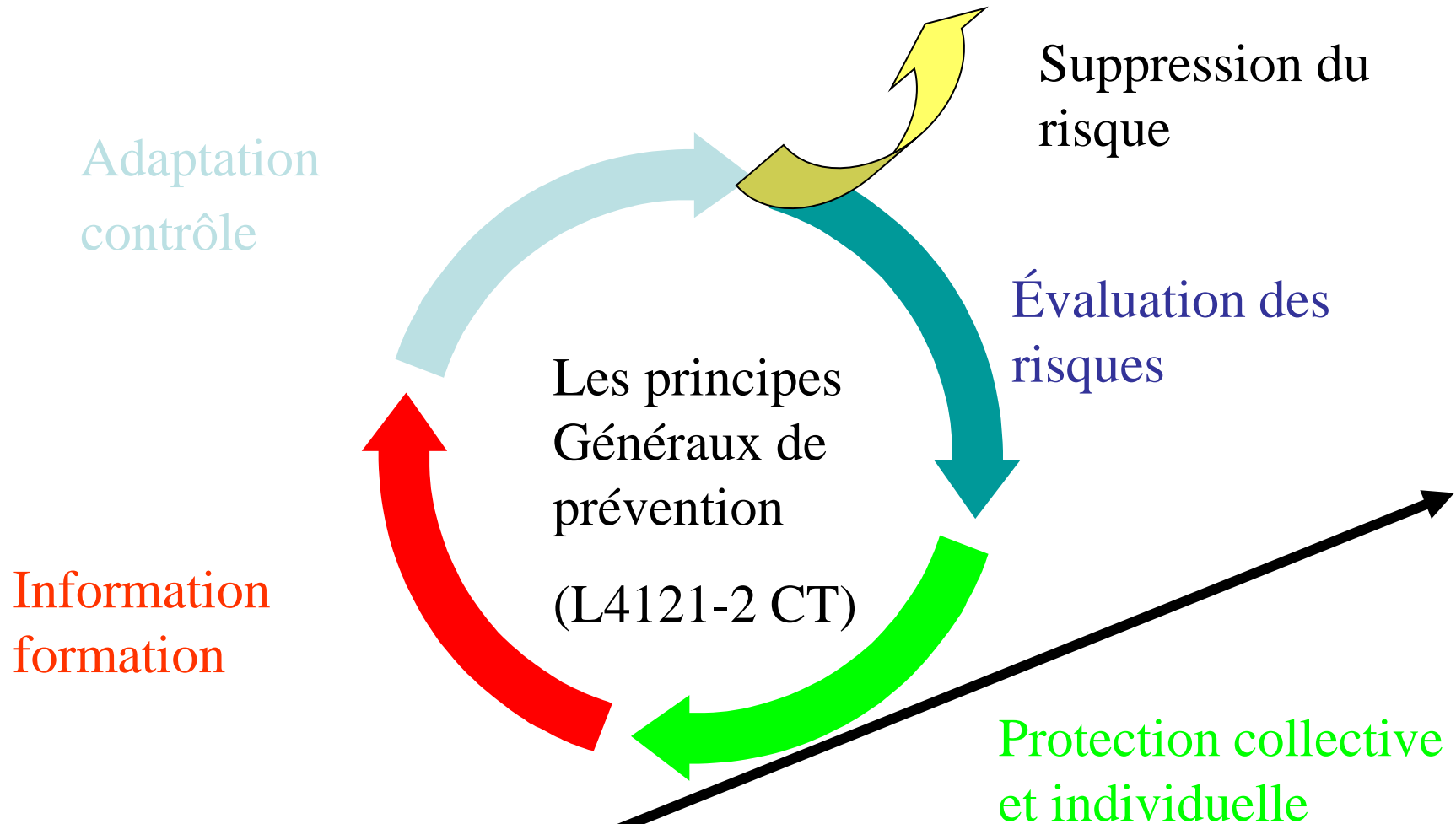
# **Document unique : 15 ans déjà !**

Quelques évidences...

# Principes généraux de prévention

- **Article L4121-1**

- L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
- Ces mesures comprennent :
  - 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
  - 2° Des actions d'information et de formation ;
  - 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.



# Une obligation d'évaluation des risques renforcée par certaines évolutions juridiques

- L'employeur est **pénalement** responsable en cas de phénomène accidentel s'il est établi par le ministère public qu'il a exposé la victime à un risque d'une particulière gravité qu'il lui était impossible d'ignorer.

(Art. 121-3 alinéa 4 du Code Pénal)

- L'employeur est **civilement** responsable et tenu d'indemniser intégralement la victime des conséquences d'un phénomène dommageable (accident ou maladie professionnelle) dés lors qu'il est démontré qu'il avait conscience du(es) danger(s) encouru(s).

(Arrêts des 28 février et 11 avril 2002)

# Obligation de sécurité de l'employeur : vers une obligation de moyens renforcée ?

Face à un salarié qui estimait que son employeur n'avait pas géré son stress post-traumatique à la suite des attentats du 11 septembre 2011, les magistrats décident que :

**« ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L.4121-1 et L. 4121-2 du Code du Travail »**

(Cass. soc. 25 novembre 2015 n° 14-24.444)

# Le rôle clé du document unique

- Le DU s'impose à tout employeur.
- A défaut de DU :
  - contravention de 1 500 €
  - les salariés peuvent solliciter des dommages-intérêts (Cass. soc. 8 juillet 2014, n° 13-15.470)
  - en cas d'accident ou de maladie professionnelle, un tel manquement peut être retenu sur le plan civil (faute inexcusable) ou pénal (homicide ou blessures involontaires).



# Le document unique : sa portée

- C'est un élément d'appréciation du respect de l'obligation de sécurité.

*« il y a intérêt à ce que le document unique figure dans le dossier pénal dans le cas où des infractions par imprudence sont susceptibles d'être recherchées »*

(Circulaire du 24 octobre 2002 du Garde des Sceaux)

# La portée du Document Unique en cas d'accident

- C'est un document qui est demandé en cas d'enquêtes suite à AT ou MP :
  - « *l'objet de ce document est d'assurer la traçabilité des risques recensés et leur évaluation* »
  - « *Il permettra de vérifier comment un risque particulier a été identifié et analysé auparavant, quels étaient les antécédents connus et quelles mesures avaient été préconisées ou adoptées en conséquence dans l'entreprise* »

(Circulaire du 23 octobre 2002 du Garde des Sceaux)

# La portée du Document Unique en cas d'accident

- En cas d'accident ou d'atteinte à la santé, le document unique permettra donc à l'employeur de justifier vis-à-vis des autorités judiciaires :
  - de la prise en compte des risques au niveau du poste de travail,
  - de la cohérence des mesures de prévention décidées à la suite de l'évaluation des risques et de leur niveau de priorité.

# Rôle clé du document unique

- En cas d'accident ou de maladie professionnelle, Il sera recherché si les salariés ont été informés du contenu du DU et des mesures de prévention prises (R 4141-3-1 du CT)
- L'encadrement doit avoir une bonne connaissance des risques liés à l'activité pour pouvoir vérifier l'efficacité des mesures de prévention et, le cas échéant, alerter l'employeur ou les entreprises intervenantes en cas de danger (Cass. Crim. 25 octobre 2011 n° 10-82.133)

- Quelques évolutions du DU passées souvent inaperçues...

## Les « nouveautés »

- Mise à jour dans les TPE
- Indemnisation des salariés en cas de manquement à l'obligation
- Intervention d'une entreprise extérieure dans une entreprise utilisatrice
- Travaux des moins de 18 ans
- Evaluation « genrée »

**Le document unique :**  
**Difficultés et lacunes constatées**

# Évaluation des risques : Une application sur le terrain difficile

- Les entreprises ne savent jusqu'où il faut aller dans l'analyse des risques,
- Elles sont réticentes à transcrire sur le papier des risques qu'elles ne sont pas en mesure de supprimer,
- En l'absence d'une culture de sécurité, elles ne savent pas comment impliquer en pratique le personnel et/ ou coopérer avec les représentants du personnel.



# Évaluation des risques :

## Une application sur le terrain difficile

- L'obligation d'évaluer les risques est souvent regardée comme une formalité bureaucratique supplémentaire se résumant à un document modélisé,
- L'évaluation des risques reste encore trop souvent l'affaire du « responsable sécurité » ou de l'expert technique,
- Les entreprises n'ont pas pris conscience qu'il s'agissait d'une démarche permanente et n'ont rien prévu pour assurer l'actualisation régulière du document unique.

# Document Unique :

## Les lacunes les plus fréquemment constatées

- Les phases d'activités, à l'origine des dangers, ne sont pas renseignées dans le document unique. Les types de risques décrits sont trop généraux et ne visent pas les conditions d'exposition des salariés de l'entreprise,
- Le Document Unique est parfois trop détaillé et donc peu lisible ou trop synthétique. Il n'est pas accompagné d'un plan d'actions détaillé, planifié et validé par la Direction,
- Le Document unique ne décrit pas les mesures de prévention existantes, les acteurs de la démarche ne se sont pas posés la question de leur application effective et de leur efficacité réelle (cotation..).

# **Document Unique :**

## **Les lacunes les plus fréquemment constatées**

- Les conditions d'élaboration et de suivi du document ne sont pas explicitées (étapes, acteurs, documents, réunions..),
- Les grilles de cotation des risques sont théoriques, complexes et parfois inexploitable pour le personnel.
- Dans les groupes, le Document élaboré par les services centraux est reproduit dans les filiales ou agences sans questionnement véritable et sans adaptation,

# Document Unique :

## Les lacunes les plus fréquemment constatées

- Les actions préconisées n'ont fait l'objet d'aucune application sur le terrain (cf. fonctionnel sécurité),
- Les actions à mettre en œuvre n'ont pas été intégrés dans les objectifs de l'encadrement opérationnel et ne font l'objet d'aucun suivi par la Direction,
- Les programmes d'actions ne sont pas connus ni communiqués dans les secteurs concernés.

# **Certains risques souvent oubliés...**

# Des risques en aggravation :

- Canicule,
- TMS,
- Bruit,
- Risque chimique,
- Addictions,
- Agressions du public...

# Des risques « oubliés »

- Risque routier,
- Risques psychosociaux,
- Vibrations...

# Les risques visés par l'Etat

- Le Plan Santé au Travail **3** (2016/2020) fixe les objectifs d'action de l'état et en conséquence des contrôles réalisés dans les entreprises ; il vise prioritairement :
  - Risques chimiques
  - TMS
  - RPS
  - Risque routier professionnel
  - Risques émergents (perturbateurs endocriniens, nano matériaux, impact des technologies numériques)
  - Chutes



**Document unique :**  
**quelles « nouvelles » démarches intégrer ?**

# RPS : de quoi parle-t-on ?

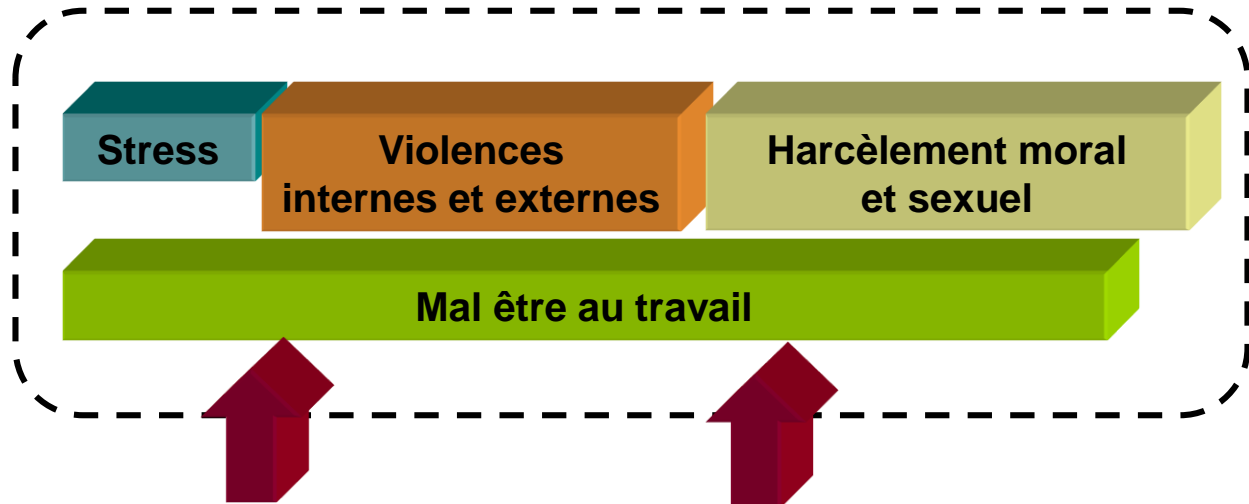
Impact sur le fonctionnement de l'entreprise, le climat social et les salariés

**R.P.S.**

: Ensemble des risques qui découlent de l'influence du contexte humain, organisationnel, social, technique du travail qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés. On les appelle "psychosociaux" car ils sont à l'interface de l'individu (le "psycho") et de sa situation de travail.

## MANIFESTATIONS DES RPS

- Maladies
- Dépression
- Epuisement professionnel
- TMS
- Conduites addictives
- Volonté de mettre fin à ses jours



## FACTEURS DES RPS

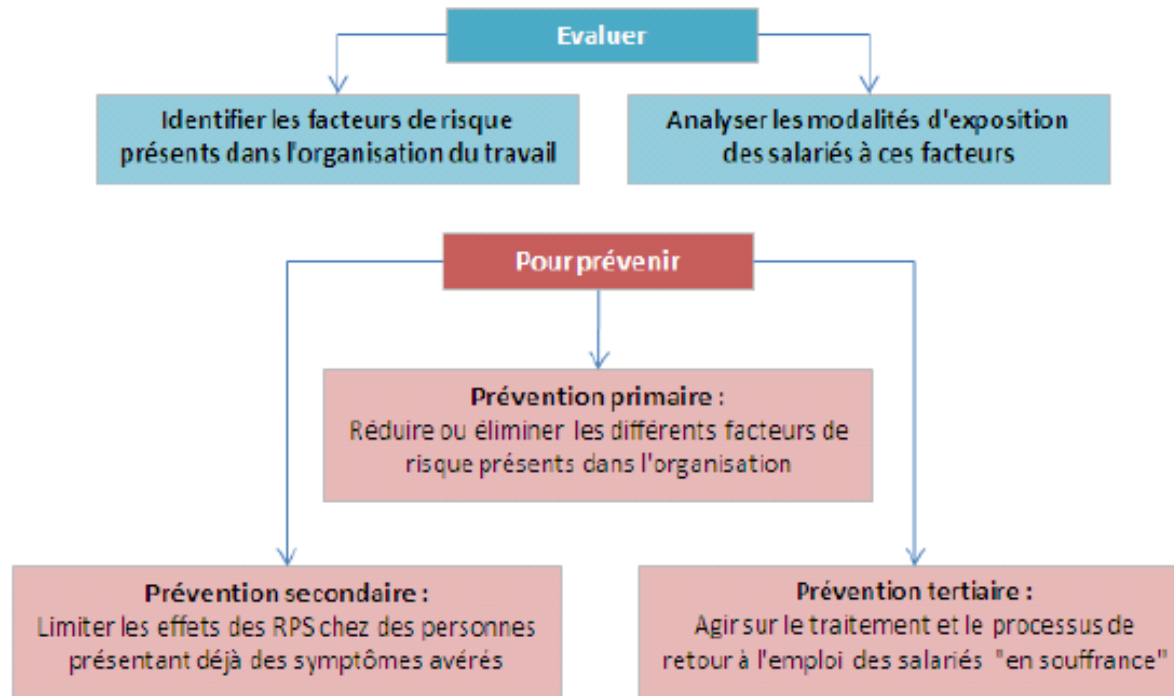
EXIGENCES DU TRAVAIL ET SON ORGANISATION

VALEURS ET ATTENTES DES SALARIÉS

RELATIONS DE TRAVAIL

CHANGEMENTS DU TRAVAIL

# La place de l'évaluation dans le dispositif



Une fois la démarche mise en place, les actions de prévention devront nécessairement être évaluées et un système de veille mis en place.

# La place de l'évaluation dans le dispositif

- A partir des situations de travail, il faut identifier les facteurs de risques, évaluer les risques et se montrer vigilants sur les manifestations des risques
- Doivent être repérés :
  - Les tensions du côté des contraintes de travail (charge de travail, marges de manœuvre, soutien...)
  - Les tensions du côté des relations (relations hiérarchiques, entre collègues, entre salariés et clients ou usagers)
  - Les tensions du côté des valeurs et exigences des salariés
  - Les restructurations, réorganisations et changements
- Il est important de donner aux salariés la possibilité de s'exprimer sur les difficultés qu'ils rencontrent dans leur travail, d'identifier les causes de ces difficultés et de définir des leviers d'amélioration.

# Faut-il intégrer l'évaluation dans le DU ?

- Il est difficile de coter les risques psychosociaux selon les mêmes critères que les risques physiques (fréquence, probabilité de survenance, intensité...),
- Pour les RPS, l'employeur n'est pas tenu de reprendre les mêmes unités de travail ou la même présentation de plan d'actions,
- Si le DU est de mauvaise qualité, le fait d'intégrer les RPS dans un document annexe au DU permet de garder des marges de manœuvre et de procéder de manière séparée à une révision parallèle ou ultérieure du DU,
- La plupart des entreprises traitent le risque chimique ou la pénibilité dans des documents annexes au DU.

# La méthodologie proposée

- Formalisation d'un diagnostic par facteurs de RPS et par service annexé au DU
- Définition des mesures de prévention complémentaires ou nouvelles à mettre en place
- Présentation du diagnostic au CHSCT et échanges sur les mesures envisagées
- Formalisation et suivi d'un plan d'actions annexé au diagnostic

# L'obligation de diagnostic de la pénibilité au travail

- « *L'employeur déclare de façon dématérialisée ... les facteurs de risques professionnels 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 auxquels les travailleurs susceptibles d'acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité ... sont exposés au-delà de certains seuils (fixés par l'article D4161-2), appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.*  
(L4161-1 CT)

# L'obligation de diagnostic de la pénibilité au travail

Les entreprises doivent consigner en annexe du DU :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, le cas échéant à partir de l'identification de postes, métiers ou situations de travail figurant dans un accord collectif étendu ou un référentiel de branche homologué,
- la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au delà des seuils.

(art R 4121-1-1)



# Les obligations de diagnostic et de prévention

- La proportion de salariés exposés doit être actualisée lors de la mise à jour du DU.
- L'exposition des salariés est évaluée au regard « *des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé et appréciées en moyenne sur l'année* », en tenant des mesures de protection collective et individuelle mises en œuvre (art D 4161-1).
- Cette méthode permet de lisser sur l'année les périodes d'exposition qui peuvent varier d'un mois à l'autre ou d'une saison à l'autre (instruction DGT-DSS du 13/03/2015).

# Les accords et référentiels de branche

- Des accords de branche étendus peuvent déterminer l'exposition des travailleurs au-delà des seuils en faisant référence aux postes, métiers ou situations de travail occupés et aux mesures de protection appliquées.
- En l'absence d'accord, possibilité d'un référentiel de branche homologué par arrêté ministériel après avis du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), organisme paritaire.
- Le référentiel devra être élaboré par une organisation professionnelle représentative de la branche d'activité et réévalué tous les 5 ans. Un seul référentiel pour chaque branche ou chaque champ d'activité d'une branche

# Les accords et référentiels de branche

- Pas d'obligation pour les entreprises d'appliquer l'accord ou le référentiel de branche, possibilité d'utiliser leur propre diagnostic.
- Les employeurs qui appliquent l'accord ou le référentiel de branche sont présumés de bonne foi. Pas de pénalité pour déclarations inexactes ni de pénalités ou majorations de retard applicables au titre de la régularisation des cotisations.
- Un décret à paraître doit définir les conditions dans lesquelles l'employeur déclare les expositions à partir de l'accord ou référentiel.

# Actions à mener et points de vigilance

- Définir, à partir de conditions de travail homogènes mais aussi des bases de données RH ou logiciels de paye, les postes types à retenir.
- Collecter les données quantitatives utiles au diagnostic (mesures, niveaux, durées, fréquences...) pour pouvoir cibler rapidement les postes types concernés et la proportion de salariés exposés (accord/plan).
- Formaliser (ou modifier) un diagnostic en annexe du DU sur la base des nouveaux seuils → pour justifier notamment de la non déclaration et/ou la non ouverture de CPPP.

# 15 ans déjà / et dans 15 ans ?

- Le document unique est un outil de promotion de la politique de santé et sécurité de l'entreprise
- Il irriguait déjà des processus importants de l'entreprise :
  - Formation au poste de travail (y compris intérimaires et CDD)
  - Accueil des entreprises extérieures au sein des entreprises utilisatrices
  - Évaluation du risque chimique

# 15 ans déjà / et dans 15 ans ?

- Et aujourd'hui, avec l'explosion des risques psychosociaux et TMS, le suivi de l'exposition à la pénibilité, le document unique prend une autre dimension...

**Stéphane CHAUTARD**

*Avocate spécialiste en Droit Social*

**[stephane.chautard@fidal.com](mailto:stephane.chautard@fidal.com)**

**Joseph MESSINA**

*Consultant en santé sécurité au travail*

**[messina@riskexpert.fr](mailto:messina@riskexpert.fr)**