

n° 16778

Vendredi 20 février 2015

// le dossier pratique

Établir le document unique d'évaluation des risques

Selon les résultats de l'enquête Sumer diffusés en mai 2014 par la Dares, seule la moitié des salariés étaient couverts en 2010 par un document unique d'évaluation des risques.

Ce document est pourtant obligatoire dans toutes les entreprises et est indispensable pour élaborer le plan de prévention des risques professionnels. Négliger d'établir le document unique, c'est, pour l'employeur, méconnaître son obligation de sécurité de résultat, et aussi s'exposer à des sanctions pénales et civiles. Voici les règles applicables et des conseils pratiques pour procéder à cette formalité.

L'employeur est tenu d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, 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 (*C. trav., art. L. 4121-3*). Nouveauté issue de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes: cette évaluation doit tenir compte de l'**impact différencié** de l'exposition au risque en fonction du **sexe**.

Les résultats de cette évaluation doivent être **transcrits** par l'employeur dans un document spécifique: le **document unique** d'évaluation des risques professionnels (DU) (*C. trav., art. R. 4121-1*).

Cette obligation qui s'impose à toute entreprise, quel que soit l'**effectif**, n'est **pas subordonnée** à la preuve de l'**existence** d'un **risque** professionnel déterminé (*Cass.soc., 8 juillet 2014, n° 13-15.470 FS-PB*).

1 Comment élaborer le document unique ?

QUE DOIT CONTENIR LE DOCUMENT UNIQUE ?

■ Un inventaire des risques

L'employeur doit retranscrire dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède. Cette éva-

luation comporte un **inventaire** des **risques** identifiés dans **chaque unité de travail** de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques (*C. trav., art. R. 4121-1*).

Notion d'inventaire des risques

Identification et analyse

Selon le ministère du Travail, la notion d'inventaire conduit à définir l'évaluation des risques en deux étapes: **identification** des dangers et **analyse** des risques. Le résultat de ces **deux étapes** doit donc paraître dans le document unique. En outre, il ne s'agit pas de produire un relevé brut de données, mais d'effectuer un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers ou à des facteurs des risques (*Circ. DRT n° 2002-06 du 18 avril 2002, NOR: MEST0210100C*).

L'INRS préconise de compléter cet inventaire par d'autres éléments:

– un classement/une **hiérarchisation** des **risques**: il s'agit de donner une valeur aux risques, selon les critères propres à l'entreprise (probabilité d'occurrence, gravité, fréquence, nombre de travailleurs concernés, etc.);

– des **propositions d'actions de prévention**.

En outre, l'INRS suggère de conserver la trace des modalités d'identification et d'analyse des risques pour assurer facilement le suivi et la mise à jour du document unique (*v. page 4*).

Recenser tous les risques, y compris les RPS

Tous les risques professionnels doivent figurer dans le document unique: tant les risques pour la **santé physique** que ceux pour la **santé mentale**, autrement dit les risques psychosociaux (RPS). À cet égard, est susceptible de porter atteinte à la santé

À CLASSER SOUS

SANTÉ

AU TRAVAIL

01 / 15

et à la sécurité des travailleurs la **combinaison** de **facteurs** liés à l'organisation du travail dans l'entreprise, pas nécessairement identifiés comme étant des dangers. Par exemple, l'association du rythme et de la durée du travail peut constituer un RPS, en provoquant du stress (*Circ. DRT n° 2002-06 DRT du 18 avril 2002, NOR: MEST0210100C*).

Selon l'INRS, la notion de RPS recouvre différentes situations où sont présents du **stress**, des **violences externes** (insultes, menaces, agressions exercées dans le cadre du travail par des personnes extérieures à l'entreprise) et des **violences internes** (harcèlement moral et sexuel, conflits exacerbés au sein de l'entreprise). Ces risques peuvent être induits par l'**activité** elle-même ou générés par l'**organisation** et les **relations de travail**.

Pour permettre de les identifier et de les évaluer, six catégories de **facteurs de RPS** ont été recensées :

- intensité et temps de travail ;
- exigences émotionnelles ;
- faible autonomie ;
- rapports sociaux dégradés ;
- conflits de valeurs ;
- insécurité de la situation de travail.

L'employeur doit donc appréhender les risques créés pour la santé et la sécurité des salariés, dans tous les aspects liés au travail (*Circ. DRT n° 2002-06 du 18 avril 2002, NOR: MEST0210100C*).

Notion d'unité de travail

Selon le ministère du Travail, la notion d'« unité de travail » doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ 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. De même, d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une **activité fixe**, mais peut aussi bien couvrir des **lieux différents** (manutention, chantiers, transports, etc.) (*Circ. DRT n° 2002-06 du 18 avril 2002, NOR: MEST0210100C*).

Reprenant ces éléments, l'INRS préconise de prendre en compte, pour définir l'unité de travail, les critères suivants :

- critère **géographique** : communauté de travailleurs située sur un même lieu de travail ;
- critère de **métier** ou de **poste** : regroupement des travailleurs par activité ou par poste de travail ;
- degré d'**autonomie** : communauté de travailleurs exerçant de façon indépendante leurs activités avec leurs ressources et leurs besoins propres.

À NOTER Le travail d'évaluation est facilité en ce que les **regroupements opérés** permettent de circonscrire l'évaluation des risques professionnels. Néanmoins, ces regroupements ne doivent pas occulter les particularités de certaines expositions individuelles (*Circ. DRT n° 2002-06 DRT du 18 avril 2002, NOR: MEST0210100C*).

Les informations complémentaires à annexer au document unique

Depuis le **1^{er} janvier 2015**, dans le cadre de la mise en œuvre du **compte** de prévention de la **pénibilité**, l'employeur doit consigner en annexe du document unique (*C. trav., art. R. 4121-1-1*) :

- les **données collectives** utiles à l'évaluation des expositions des salariés aux **facteurs de pénibilité** de nature à faciliter l'établissement des fiches de prévention des expositions (*v. page 5*), notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition ;

- la **proportion** de salariés **exposés** aux facteurs de **pénibilité au-delà des seuils** prévus à l'article D. 4161-2 du Code du travail. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

À NOTER La consignation en annexe du document unique de la proportion de salariés exposés à la pénibilité n'est pas nouvelle : elle était auparavant prévue par l'article R. 138-32 du Code de la sécurité sociale. Mais les « décrets pénibilité » du 9 octobre 2014 ont transféré cette obligation dans le Code du travail et l'ont remaniée du fait de la création des seuils d'exposition à la pénibilité.

QUI DOIT RÉDIGER LE DOCUMENT UNIQUE ?

Le Code du travail fait expressément référence à « l'**employeur** » (*C. trav., art. R. 4121-1 et R. 4121-1-1*).

Lui seul est donc responsable de l'élaboration du document unique, même s'il confie sa réalisation à un salarié de l'entreprise en charge de la santé et la sécurité.

L'employeur peut établir le document unique en **associant plusieurs acteurs compétents** en matière de santé et sécurité au travail, « sans que cette coopération n'affecte le principe de sa responsabilité », précise l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS).

Il peut ainsi faire appel au **CHSCT**, au **service de santé au travail**, ainsi qu'à tout **organisme extérieur compétent** (de conseil, de formation, etc.).

L'employeur a également tout intérêt à **solliciter les salariés**, qui disposent des connaissances et de l'expérience de leur propre situation de travail et des risques qu'elle engendre (*Circ. DRT n° 2002-06 du 18 avril 2002, NOR: MEST0210100C*).

À NOTER La Cour de cassation a rappelé que le document unique ne peut être signé par le seul comptable de l'entreprise (*Cass. crim., 25 octobre 2011, n° 10-82.133*).

SUR QUELLES INFORMATIONS S'APPUYER POUR ÉTABLIR LE DOCUMENT UNIQUE ?

Plusieurs documents prévus par le Code du travail, contenant des données en matière de santé et sécurité des salariés, peuvent être utilisés pour établir le document unique.

Il peut s'agir par exemple de :

- l'**analyse des risques** professionnels réalisée par le **CHSCT** (*C. trav., art. L. 4612-2*) ;
- la **fiche d'entreprise** établie par le **médecin du travail**, sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés (*C. trav., art. R. 4624-37*) ;
- la **liste des salariés** bénéficiant d'une **surveillance médicale renforcée** (*C. trav., art. R. 4624-18*) ;
- la **liste des postes** de travail présentant des **risques particuliers** pour la santé et la sécurité des salariés en **CDD**, en intérim et des **stagiaires** (*C. trav., art. L. 4154-2*) ;
- le **registre des accidents** du travail **bénins** (*CSS, art. L. 441-4*) ;
- la **déclaration** à la **Cpam** (caisse primaire d'assurance maladie) et à l'**inspecteur du travail** d'utilisation de **procédés de travail** susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (*CSS, art. L. 461-4*) ;
- la **fiche de données de sécurité** concernant l'utilisation des produits **chimiques**, communiquée par le fournisseur (*C. trav., art. R. 4411-73*).

SOUS QUELLE FORME L'ÉLABORER ?

Le Code du travail n'impose **aucun formalisme** quant à l'élaboration du document unique, et ne prévoit aucun modèle. Le document unique peut être au choix sur support **papier** ou en format **numérique**. Dans ce dernier cas, si le document contient des informations nominatives, l'employeur doit procéder à une déclaration auprès de la **Cnil** (Circ. DRT n° 2002-06 du 18 avril 2002, NOR: MEST0210100C).

L'INRS recommande par ailleurs, bien que cela ne soit pas prévu par les textes, de **dater** le document unique en vue de sa réactualisation annuelle.

FAUT-IL UN SEUL DOCUMENT UNIQUE PAR ENTREPRISE ?

Le ministère du Travail précise, dans la circulaire du 18 avril 2002, que la retranscription des résultats de

l'évaluation des risques dans un document unique permet de répondre à trois exigences :

– de **cohérence**, en regroupant, sur un seul support, les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs ;

– de **commodité**, afin de réunir sur un même document les résultats des différentes analyses des risques réalisées, facilitant ainsi le suivi de la démarche de prévention des risques dans l'entreprise ;

– de **traçabilité**, la notion de « transcription » signifiant qu'un report systématique des résultats de l'évaluation des risques doit être effectué, afin que l'ensemble des éléments analysés figure sur un support.

Selon l'INRS, cela n'implique pas forcément l'élaboration d'un seul document unique par entreprise. Ainsi, dans les entreprises **pluri-établissements**, un document unique peut être établi dans chaque établissement, en particulier dans ceux où il existe un CHSCT et qui disposent donc d'une stratégie de prévention des risques autonome.

// Quatre questions à...

Brigitte Andéol-Aussage et Valérie Langevin, expertes à l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité).

La réalisation du DU est un passage obligé dans la mise en place d'une politique de prévention des risques. Quels conseils donnez-vous aux entreprises pour l'élaborer de manière simple et efficace ?

B. A.-A. : La réglementation prévoit la réalisation d'un inventaire des risques et d'une analyse. Ce que l'on préconise avant tout, c'est de travailler avec les salariés, d'échanger avec eux. Cela peut prendre la forme d'une réunion ou toute autre façon plus informelle et de demander au personnel : « Quels sont les risques que vous pensez encourir ? », « qu'est-ce qui permettrait d'améliorer la façon dont vous travaillez ? », de façon simple. Il faut également s'appuyer sur les IRP et ne pas hésiter à les consulter, quand elles existent. Un document unique élaboré de façon isolée ne reste que le point de vue de la personne qui l'a conçu. Or ce qui est important, c'est qu'il y ait un échange.

Ensuite, quant à la façon de présenter le résultat, l'employeur est libre. En général, cela prend la forme d'un tableau indiquant : l'activité, le(s) risque(s) identifié(s), les mesures qui pourraient être mises en place.

Cela implique pour les employeurs d'aller voir les situations réelles de travail.

B. A.-A. : Bien sûr, il faut aller sur le terrain, c'est nécessaire pour comprendre l'activité et instaurer un dialogue. Bien souvent, on imagine que l'activité se fait d'une certaine façon, alors que le salarié, pour des raisons parfois insoupçonnées, la réalise autrement. À cet égard, dans les petites entreprises,

la communication peut être directe entre l'employeur et les salariés, il y a une proximité entre les personnes, les échanges peuvent se faire plus facilement et cela représente un atout. Dans les grandes entreprises, qui disposent de moyens en ressources humaines, voire d'un service santé-sécurité au travail, les salariés peuvent se sentir éloignés de ce service. Il y a une distance, bien souvent, la communication est descendante, et ce n'est pas forcément ce qui marche le mieux pour comprendre les situations réelles de travail.

S'agissant des RPS, qui peuvent être plus difficiles à identifier, comment les prendre en compte dans le DU ?

V. L. : C'est vrai que l'intégration des RPS dans le DU est quelque chose d'assez nouveau. Nous avons ainsi élaboré deux outils selon la taille de l'entreprise : une brochure pour celles de plus de 50 salariés et une application informatique qui permet d'évaluer les RPS plus rapidement pour celles de moins de 50 salariés (v. encadré p. 6). Ces deux outils déclinent un ensemble de questionnements autour de six grandes familles de facteurs de RPS. En pratique, l'idée est de procéder par unité de travail et d'adopter une démarche participative. Nous suggérons de constituer, par unité de travail, un groupe de salariés représentatifs doté d'un animateur, qui permette de discuter des facteurs de RPS. Son objectif n'est pas de répondre de manière mécanique aux différentes questions mais de discuter collectivement du travail pour pouvoir apporter une cotation. Il s'agit de ramener les questions à des situations de travail réelles. Au-delà de la cotation, nous préconisons ainsi de décrire, dans une case « commentaires », les situations concrètes qui ont été évoquées, car cela sera

très important au moment de l'élaboration du plan d'action.

Qui peut et comment conduire ces groupes de discussion ? Avez-vous eu des retours d'entreprises qui les ont mis en place ?

V. L. : Dans les petites entreprises, a priori c'est le chef d'entreprise qui pourrait recueillir les informations nécessaires. Mais cela peut être parfois compliqué d'aborder la question des RPS dans cette configuration. Il arrive que l'entreprise ait besoin d'un tiers, comme par exemple les IPRP, les ergonomes ou les psychologues des services de santé au travail. Dans les grandes entreprises, il pourra s'agir plutôt de l'animateur sécurité sur lequel s'appuie généralement l'employeur pour procéder à l'évaluation des risques professionnels. Nous avons eu sur le sujet des retours de Carsat qui diffusent habituellement notre démarche et nos outils dans les entreprises. Ainsi, dans une grande entreprise où était présent un animateur sécurité, il y a eu au départ un accompagnement par la Carsat. La Carsat a animé les premiers échanges avec l'animateur sécurité, qui était en observation pour ensuite prendre le relais. En outre, plusieurs points importants nous ont été rapportés par la Carsat : il est conseillé de porter les questions à la connaissance des salariés avant la réunion, pour qu'ils puissent y réfléchir. En termes d'animation, il peut être plus facile de commencer la réunion par une discussion sur le travail, sur ce qui va bien et ce qui va moins bien. Enfin, il faut souligner que, comme pour l'évaluation des autres risques, l'évaluation des RPS n'est pas quelque chose qui s'improvise : il faut que l'animateur ait été un minimum formé ou sensibilisé à cette problématique.

2 Quand faut-il actualiser le document unique ?

AU MOINS UNE FOIS PAR AN, SAUF DANS LES TPE

Le document unique doit être mis à jour **au moins une fois par an** (*C. trav., art. R. 4121-2*). Toutefois, dans les entreprises de **moins de 11 salariés**, le rythme de la mise à jour peut être **moins fréquent**, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Un décret en Conseil d'État doit encore fixer les conditions d'application de cette disposition (*C. trav., art. L. 4121-3*).

À L'OCCASION DE CERTAINS ÉVÉNEMENTS

Le document unique doit également être mis à jour (*C. trav., art. R. 4121-2*):

– lors de toute décision d'**aménagement important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 du Code du travail.

Sont ainsi notamment visées 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 et toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. Plus largement, est pointé tout projet important ayant des **répercussions sur les conditions de travail** des salariés, par exemple un nouveau système de classification ayant pour objet ou pour effet de favoriser la flexibilité des emplois (*Cass. soc., 7 mai 2014, n° 12-35.009*);

– lorsqu'une **information supplémentaire** intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. Il s'agit de tenir compte de l'apparition de risques dont l'existence peut, notamment, être établie par les connaissances scientifiques et techniques (par exemple : troubles musculo-squelettiques, risques biologiques, risques chimiques, etc.), par la survenue d'accidents du travail, de maladies à caractère professionnel, ou par l'évolution des règles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (risques psychosociaux) (*Circ. DRT n° 2002-06 du 18 avril 2002, NOR: MEST0210100C*).

Comme le précise l'INRS, ce n'est pas la nouvelle information elle-même qu'il faut renseigner dans le document unique, mais ce sont les résultats de l'évaluation des risques qui devront être actualisés pour tenir compte, notamment, de modifications sur l'existence des dangers ou sur les conditions d'exposition aux dangers que l'information peut apporter.

3 Qui peut consulter le document unique ?

LES ACTEURS INTERNES À L'ENTREPRISE

Le document unique d'évaluation des risques doit être tenu à la disposition (*C. trav., art. R. 4121-4*):

- des **travailleurs**;
- des membres du **CHSCT** ou des instances qui en tiennent lieu;

- des **délégués du personnel**;
- du **médecin du travail**.

Cela signifie que l'employeur doit veiller à ce que ces personnes puissent accéder directement aux résultats de l'évaluation des risques, après les avoir, le cas échéant, informées des moyens de le faire.

L'employeur pourra aussi bien assurer la consultation du document unique par voie numérique que sous la forme d'un support papier (*Circ. DRT n° 2002-06 du 18 avril 2002, NOR: MEST0210100C*).

Un **avis indiquant les modalités d'accès** des travailleurs au document unique doit être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail.

Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur (*C. trav., art. R. 4121-4*).

LES ACTEURS EXTERNES À L'ENTREPRISE

Le document unique d'évaluation des risques doit également être tenu à la disposition (*C. trav., art. R. 4121-4*):

– des agents de l'**inspection du travail**, y compris des médecins-inspecteurs du travail (*Circ. DRT n° 2002-06 du 18 avril 2002, NOR: MEST0210100C*);

– des agents des **services de prévention** des organismes de **sécurité sociale** (Carsat, MSA);

– des agents des **organismes professionnels de santé**, de sécurité et des conditions de travail constitués dans les branches d'activités présentant des risques particuliers (comme les agents de l'OPPBTP pour les entreprises du BTP);

– des inspecteurs de la radioprotection (*C. santé publ., art. L. 1333-17 et L. 1333-18*), en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

4 Non-respect des obligations liées au DU : quelles sanctions ?

SANCTIONS DU DÉFAUT D'ÉTABLISSEMENT DE DOCUMENT UNIQUE

▣ Sanctions pénales

Une peine de contravention de 5^e classe, soit une amende de **1 500 €**, peut être infligée à l'employeur qui ne respecte pas les obligations liées au document unique d'évaluation des risques, à savoir :

– l'obligation de **transcrire** et de mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques. Cela concerne, par conséquent, le non-respect par l'employeur des obligations liées à la forme du document (existence d'un document unique) et au fond (transcription des résultats de l'évaluation par un inventaire des risques dans chaque unité de travail);

– s'agissant de la mise à jour des résultats de l'évaluation, les **modalités d'actualisation** du document unique (au moins une fois par an, et en cas d'aménagement important ou de nouvelle information sur un risque).

En cas de récidive dans le délai d'un an à compter de l'expiration ou de la prescription de la précédente peine, le maximum de la peine d'amende encourue est porté à 3 000 € (*C. trav., art. R. 4741-1; C. pén., art. 132-11*).

Sanctions civiles

Les salariés peuvent réclamer des **dommages et intérêts** pour défaut d'établissement du document unique, sans avoir à rapporter la preuve de l'existence d'un risque professionnel déterminé. Le document unique étant obligatoire dans toute entreprise, son absence **constitue nécessairement un manquement** de l'employeur à ses obligations (*Cass. soc., 8 juillet 2014, n° 13-15.470*).

SANCTIONS DE LA NON-COMMUNICATION DU DOCUMENT UNIQUE

Des sanctions pénales sont également encourues en cas de violation par l'employeur de son obligation de mise à disposition du document unique aux représentants du personnel et aux agents de l'inspection du travail.

► Délit d'entrave au fonctionnement régulier des IRP

L'employeur se rend coupable de délit d'entrave s'il ne met pas le document unique à disposition du **CHSCT** ou des **délégués du personnel**.

Un tel manquement porte, en effet, atteinte au fonctionnement régulier des instances représentatives du personnel (*Circ. DRT n° 2002-06 du 18 avril 2002, NOR: MEST0210100C*).

Ce délit est puni d'un **an** de prison et de **3 750 €** d'amende (*C. trav., art. L. 4742-1 pour le CHSCT et art. L. 2316-1 pour les délégués du personnel*).

► Délit d'obstacle à l'accomplissement des devoirs des agents de l'inspection du travail

Le fait de ne pas tenir le document unique d'évaluation des risques à la disposition de l'inspection du travail est aussi passible de sanctions pénales. Le degré de la sanction encourue diffère selon que l'agissement de l'employeur est intentionnel ou non.

Ainsi, l'employeur risque une amende de **450 €** s'il ne présente pas à l'inspection du travail de document unique (*C. trav., art. L. 8113-4 et R. 8114-2*).

Dans le cas où l'**élément intentionnel** est retenu, cette infraction constitue un délit d'obstacle à l'accomplissement des devoirs de l'inspecteur du travail, lequel est passible d'un **an** de prison et de **3 750 €** d'amende (*C. trav., art. L. 8114-1; Circ. DRT n° 2002-06 DRT du 18 avril 2002, NOR: MEST0210100C*).

5 Quelle articulation avec les autres documents sur la SST?

Le document unique est le support sur lequel l'employeur doit s'appuyer pour **définir la politique de prévention** des risques professionnels dans l'entreprise. La transcription des résultats de l'évaluation des risques qu'il contient doit ainsi permettre de **contribuer** à l'élaboration du **programme annuel** de prévention des risques professionnels.

Le document unique doit également être utilisé pour rédiger le **rapport « hygiène et sécurité »**.

En outre, avec l'instauration du **compte pénibilité**, le document unique est devenu le document de référence pour **identifier** les situations d'exposition à la **pénibilité** dans l'entreprise, en vue de l'établissement des fiches de prévention des expositions.

PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

À la suite de l'évaluation des risques, dont les résultats sont retranscrits dans le document unique, l'employeur doit mettre en œuvre les **actions de prévention** ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs (*C. trav., art. L. 4121-3*).

Dans les **établissements dotés d'un CHSCT**, le document unique doit être utilisé pour l'établissement du **programme annuel de prévention** des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (*C. trav., art. R. 4121-3*). Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. Notons qu'il doit également être établi à partir des analyses des risques professionnels réalisées par le CHSCT et, s'il y a lieu, des informations figurant au bilan social. Il doit être présenté au CHSCT au moins une fois par an (*C. trav., art. L. 4612-16 et R. 4612-8*).

Dans les **entreprises dépourvues de CHSCT**, l'employeur doit tenir compte de l'obligation prévue à l'article L. 4121-3 du Code du travail pour élaborer un **plan d'actions** (*Circ. DRT n° 2002-06 du 18 avril 2002, NOR: MEST0210100C*).

RAPPORT « HYGIÈNE ET SÉCURITÉ »

Dans les établissements disposant d'un CHSCT, le document unique doit également être utilisé pour l'élaboration du **rapport annuel** écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées dans ces domaines durant l'année écoulée. Ce rapport doit être **présenté** au **CHSCT** au moins une fois par an (*C. trav., art. L. 4612-16 et R. 4121-3*).

FICHE DE PRÉVENTION DES EXPOSITIONS À LA PÉNIBILITÉ

Depuis le **1^{er} janvier 2015**, l'employeur est tenu d'établir une **fiche** de prévention des expositions pour chaque **travailleur exposé** à un ou plusieurs des facteurs de **pénibilité** listés à l'article D. 4161-2 du Code du travail, **au-delà des seuils** fixés à ce même article. Cette fiche doit être établie en cohérence avec l'évaluation des risques à laquelle procède l'employeur. En outre, l'exposition du travailleur à la pénibilité doit être évaluée au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées notamment à partir des **données collectives** qui ont été consignées en annexe du document unique (*C. trav., art. L. 4161-1 et D. 4161-1*) (*v. page 2*). Ainsi, le document unique va servir de support à l'identification des facteurs de pénibilité existant dans l'entreprise et des postes concernés par ceux-ci.

À NOTER Seuls quatre des dix facteurs de pénibilité mentionnés à l'article D. 4161-2 du Code du travail sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2015 : le travail de nuit, le travail répétitif, le travail en équipes successives alternantes, les activités exercées en milieu hyperbare. Les six autres (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit) s'appliqueront à partir du 1^{er} janvier 2016 (*D. n° 2014-1159 du 9 octobre 2014, art. 4*).

RÉFÉRENCES DE SITES ET OUTILS PRATIQUES SUR LE DOCUMENT UNIQUE ET L'ÉVALUATION DES RISQUES

- **Ministère du Travail** : www.travailler-mieux.gouv.fr
- **INRS** (documents téléchargeables sur le site www.inrs.fr) :
 - « Évaluation des risques professionnels. Questions-réponses sur le document unique » (ED 887)
 - Outils OIRA d'évaluation des risques pour les TPE
 - Pour les entreprises de plus de 50 salariés : « Risques psychosociaux et document unique. Vos questions, nos réponses » (ED 6139)
 - Pour les entreprises de moins de 50 salariés : Outil « Faire le point » ;
 - « Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU » (ED 6140)
- **Anact/Aract** (documents téléchargeables sur le site www.anact.fr) :
 - « Une démarche pour faire du document unique un outil de progrès »
 - Kit méthodologique : « Prendre en compte les risques psychosociaux dans le document unique »

DOCUMENTS SPÉCIFIQUES LIÉS AUX SITUATIONS DE CO-ACTIVITÉ D'ENTREPRISES

Dans plusieurs situations de co-activité d'entreprises, la loi impose l'établissement de documents spécifiques en matière de santé et de sécurité. Il s'agit :

- du **plan de prévention** et du **protocole de sécurité** en cas d'**intervention** dans l'entreprise d'une **entreprise extérieure** pour réaliser des travaux (*C. trav., art. R. 4512-6 et s. ; art. R. 4515-4 et s.*) ;
- du **plan général de coordination** en matière de sécurité et de protection de la santé (*C. trav., art. R. 4532-43*) et du **plan de sécurité et de protection de la santé** (*C. trav., art. R. 4532-56*) en cas d'intervention de plusieurs entreprises sur un **chantier** (opérations de bâtiment ou de génie civil).

Ces documents et le document unique d'évaluation des risques ne se confondent pas et ne se substituent pas.

Plan de prévention et protocole de sécurité

Avant l'engagement des travaux, les chefs des entreprises utilisatrice et extérieure doivent réaliser, en **commun**, une **analyse des risques** pouvant résulter de l'interférence entre les activités, installations et matériels et,

le cas échéant, arrêter un plan de prévention définissant les mesures prises par chaque entreprise, en vue de prévenir ces risques. Les enseignements tirés de ces analyses peuvent venir, le cas échéant, **enrichir le document unique** de l'entreprise intervenante, voire de l'entreprise utilisatrice (*Circ. DRT n° 2002-06 du 18 avril 2002, NOR: MEST0210100C*).

Pour les opérations spécifiques de **chargement** ou de **déchargement**, un **protocole de sécurité**, qui remplace le plan de prévention, doit être établi. Ce document comprend les informations utiles à l'évaluation des risques de toute nature générés par l'opération, ainsi que les mesures de prévention et de sécurité à observer à chaque phase de sa réalisation. Ces informations peuvent aussi servir au suivi et à la mise à jour du document unique.

Plan général de coordination et plan de sécurité et de protection de la santé

Dans le secteur du **bâtiment** et des **travaux publics**, le **document unique** contient les résultats de l'évaluation des risques liés aux différents **métiers** (peintre, maçon, couvreur, grutier...) et aux activités de l'entreprise (pavillons, infrastructures de bâtiments, ponts ou routes). Le plan général de coordination définit l'ensemble des mesures propres à prévenir les risques découlant de l'**interférence** des **activités** des différents intervenants sur le chantier ou de la succession de leurs activités.

Le **plan de sécurité et de protection de la santé**, établi par chaque entreprise, doit notamment définir les mesures prises par celle-ci pour prévenir les risques découlant des contraintes propres au chantier ou à son environnement, ainsi que celles visant à prévenir les risques que peuvent encourir ses salariés lors de l'exécution de ses propres travaux. Les mesures de prévention à prendre sur le fondement du document unique (modes opératoires standards) peuvent ainsi contribuer à la réalisation du plan. Inversement, les enseignements tirés de la mise en œuvre du plan de sécurité et de protection de la santé peuvent enrichir le document unique réalisé par chaque entreprise impliquée dans l'opération de bâtiment ou de génie civil. En outre, ces enseignements peuvent être pris en compte lors de la conception du plan général de coordination, à l'occasion de chantiers ultérieurs (*Circ. DRT n° 2002-06 du 18 avril 2002, NOR: MEST0210100C*).