

Le document unique d'évaluation des risques : un enjeu majeur pour l'entreprise

Créé par un décret du 5 novembre 2001, le document unique d'évaluation des risques (DUER) est maintenant obligatoire depuis près de vingt ans pour l'ensemble des entreprises françaises, voire européennes, puisque le décret de 2001 n'est qu'une transposition de la directive-cadre européenne du 12 juin 1989 sur la prévention des risques professionnels.



Par M^e Sandrine Poncet, avocate spécialisée en Droit du travail.

UNE OBLIGATION FONDÉE SUR UN PRINCIPE : LA DÉTERMINATION DES RISQUES ET DES MOYENS POUR Y REMÉDIER

L'obligation de base fondamentale est prévue par l'article L. 4121-3 du Code du travail qui dispose que : *« 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... À la suite de cette évaluation, l'employeur met 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. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement »*. L'article R. 4121-1 du même Code prévoit l'obligation pour l'employeur de retranscrire sur un document écrit les constats opérés et actions à mettre en œuvre en application de dispositions légales susvisées. Il s'agit du document unique des risques. Obligation très longtemps ignorée par bon nombre d'employeurs, le DUER est encore très souvent perçu comme une obligation pesant uniquement sur les grandes entreprises industrielles.

UNE OBLIGATION PESANT SUR L'ENSEMBLE DES EMPLOYEURS...

Des constats édifiants peuvent encore être opérés. Ainsi, moins de 10 % des artisans employant un salarié ont établi un DUER et le pourcentage ne passe qu'à 21 % dans les entreprises de moins de 11 salariés. La crise sanitaire actuelle semble conduire à une évolution de la situation avec une volonté plus affirmée des employeurs de se mettre en conformité, pour éviter de voir leur responsabilité engagée.

Car, faut-il le rappeler, depuis 2001, le DUER est devenu obligatoire pour l'ensemble des employeurs, quelle que soit leur forme sociale (entreprise, artisan, association), la nature de l'activité ou encore le type des contrats de leurs salariés (CDD, alternant, temps partiel...), avec en cas de non-respect, une amende pénale d'un montant de 1 500 euros, portée à 3 000 euros en cas de récidive.

...AU CONTENU STRICTEMENT DÉFINI PAR LA LOI

L'un des freins majeurs à la mise en place du DUER est la crainte pour l'employeur de ne pas savoir quels risques identifier et quels engagements prendre. Si aucun formalisme particulier (tableau, note détaillée) n'est exigé ni même préconisé par les textes, le contenu du DUER et son objet sont légalement définis.

Ainsi, le décret de 2001 impose trois exigences majeures :

- Le DUER doit tout d'abord déterminer de manière complète et précise les risques attachés à chaque unité de travail, en les classant selon l'importance du risque (tant en termes de fréquence que d'intensité) et le nombre de postes concernés. Depuis 2014, le DUER doit le cas échéant prévoir l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe des salariés qui y sont soumis.
- Une fois cette topographie des risques opérée, le DUER doit définir, de manière tout aussi précise, les mesures ou actions qui doivent être mises en place pour remédier aux risques constatés, ou au moins pour tenter de les atténuer. Le DUER doit être vu par l'employeur comme un véritable plan d'action, avec des mesures à prendre à court terme, notamment pour les risques les plus graves, mais aussi à plus long terme.
- Enfin, le DUER ne doit pas être considéré comme un document figé. Il appartient à l'employeur de

Si aucun formalisme particulier (tableau, note détaillée) n'est exigé ni même préconisé par les textes, le contenu du document unique d'évaluation des risques et son objet sont légalement définis.

l'adapter en fonction de l'évolution des risques et des effets des mesures correctives déjà prises. Ainsi, le Code du travail prévoit une obligation de révision annuelle (avec notamment la prise de nouveaux engagements en termes d'action de sécurité). Mais cette révision annuelle ne peut être considérée comme suffisante : le DUER doit également être revu en cas d'événements importants venant impacter les conditions d'emploi ainsi que l'hygiène et la sécurité au sein de l'entreprise. Ainsi, la pandémie du Covid-19 a conduit l'ensemble des entreprises à intégrer cette nouvelle problématique à leur DUER, sans attendre la révision annuelle. Il devrait en être de même lorsque survient un accident du travail, ou lorsque de nouvelles modalités de travail sont appliquées dans l'entreprise.

Cette obligation de mise à jour peut s'avérer très lourde pour les entreprises de petite taille. C'est la raison pour laquelle la loi de simplification administrative de 2012 a prévu un allègement pour les entreprises de moins de onze salariés. Toutefois, le décret qui devait préciser les contours de cet allègement n'est à ce jour toujours pas publié et ne le sera donc certainement jamais.

Le DUER ne peut au demeurant se contenter de traiter des risques portant sur la santé physique des salariés. Il doit consacrer une partie importante aux risques psychosociaux. Cette partie peut s'avérer relativement ardue à rédiger dans la mesure où le DUER ne doit pas se contenter de termes génériques et ne doit pas confondre les risques auxquels les salariés sont soumis avec leurs manifestations (par exemple le stress).

Le DUER doit, en tout état de cause, être adapté et personnalisé à chaque entreprise, en fonction de sa taille, de son activité, de son contexte géographique et des caractéristiques de son personnel. Il ne peut être un copier-coller de celui de l'entreprise voisine ou de celui d'un concurrent.

LE DUER, UN ACTE UNILATÉRAL DE L'EMPLOYEUR ?

Si la responsabilité de l'obligation d'établir un DUER pèse uniquement sur l'employeur, ce dernier peut s'appuyer sur plusieurs intervenants. Pour être certain de partir sur de bonnes bases, il pourra

utilement avoir recours à une entreprise spécialisée dans cet exercice.

En outre, si la loi ne prévoit pas expressément la consultation du CSE en matière de DUER, la jurisprudence – notamment par un arrêt de la cour d'appel de Versailles rendu à l'encontre de la société Amazon durant le premier confinement – est venue préciser que le CSE devait être associé à la démarche, tant de mise en place que d'actualisation du DUER, puisqu'il dispose, depuis la suppression du CSHCT, d'une compétence générale en matière d'hygiène et de sécurité.

Autre instance devant être associée à la mise en place du DUER : la médecine du travail, qui a un rôle important à jouer, compte tenu de sa connaissance de l'entreprise et de ses métiers.

LE DUER, UN ENJEU MAJEUR DES CONTENTIEUX AFFECTANT L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ

Outre les risques pénaux susvisés, l'absence de DUER peut constituer un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et ouvrir droit au salarié lésé à indemnisation. Toutefois, pour éviter la multiplication des actions indemnitaires intempestives, la jurisprudence est venue préciser qu'une telle action était subordonnée à la démonstration d'un préjudice découlant directement de cette absence. (Cas. soc., 25 sept. 2019, no 17-22.224).

Des conséquences plus lourdes peuvent être encourues en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Dans une telle hypothèse, l'employeur qui n'a pas élaboré le DUER court le risque de se voir reprocher un manquement à son obligation de résultat de sécurité et donc de devoir reconnaître une faute inexcusable.

Avec une possible double sanction puisque l'absence d'établissement du DUER constitue un non-respect d'une obligation légale qui pourrait conduire certains assureurs à être tentés de contester leur garantie. Les enjeux du DUER sont donc importants et doivent conduire les entreprises à étudier ce point de manière sérieuse et complète... ●