

## LE DOCUMENT UNIQUE



### ➤ La directive européenne

La directive-cadre n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 définit les principes fondamentaux de la protection des travailleurs. Elle a placé l'évaluation des risques professionnels au sommet de la hiérarchie des principes généraux de prévention, dès lors que les risques n'ont pas pu être évités à la source.

### ➤ La loi du 31 décembre 1991

La loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991, applicable depuis le 31 décembre 1992, a permis de transposer en droit français les dispositions de la directive-cadre, et en particulier l'article L 4121-2 qui pose les principes généraux de prévention.

### ➤ L'article L.4121-1 et suivant et L.4612-9 du Code du Travail

I. L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité du travail, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

II. – L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'I. Ci-dessus sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- a) Eviter les risques ;
- b) Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- c) Combattre les risques à la source ;
- d) Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- e) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- f) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- g) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- h) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- i) Donner des instructions appropriées aux travailleurs.

Cette évaluation des risques professionnels doit être consignée dans un **Document unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**.

Le DUER doit comporter un inventaire des risques identifiés dans l'entreprise.

La démarche d'évaluation est une démarche structurée selon les étapes suivantes :

- Préparer l'évaluation des risques
- Identifier les risques
- Classer les risques
- Proposer des actions de prévention

Les résultats de l'évaluation des risques doivent être retranscrits dans un document, afin de répondre à 3 exigences :

- Cohérence : en regroupant sur un seul support, les données issues de l'analyse des risques auxquels les travailleurs sont exposés
- Commodité : afin de réunir sur un même document les résultats des différentes analyses des risques réalisés, facilitant ainsi le suivi de la démarche de prévention des risques en entreprise
- Traçabilité : un report systématique des résultats de l'évaluation des risques doit être effectué, afin que l'ensemble des éléments analysés figure sur un support papier ou informatique

**Le DUER est tenu à la disposition :**

- Des salariés
- Des membres du CSE
- Du médecin du travail
- Des agents de l'inspection du travail
- Des agents des services de prévention de la Carsat

L'employeur est tenu d'afficher, sur le panneau d'information aux salariés, les modalités de consultation de ce document.

**Mise à jour du DUER**

Le document unique d'évaluation des risques doit être mis à jour dans les cas suivants :

- Au moins 1 fois par an.
- Lors de toute décision d'aménagement modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés.
- Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

L'absence de Document Unique est considérée comme une « faute inexcusable de l'employeur ». En cas de non présentation ou de non actualisation de ce dernier en cas de contrôle, vous encourez une amende de 1500€, 3000€

Depuis le 1er juillet 2012 (date d'entrée en vigueur de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail), le Code du travail (art. L. 4644-1 et R. 4644-1) fait **obligation à l'employeur** de désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (PPRP).

Bien évidemment, l'employeur ne dispose pas toujours de structures ou d'instances spécifiques internes, notamment quand l'entreprise est petite (< à 11 salariés).

De ce fait il peut **faire appel à un Intervenant en Prévention et Risques Professionnels (IPRP)**.