Le document unique.

En France, le document unique, ou document unique d'évaluation des risques, a été créé par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001. Ce décret a transposé la directive européenne sur la prévention des risques professionnels.

★ Définition.

Le document unique est la transposition, par écrit, de l'évaluation des risques, imposée à tout employeur par le code du travail¹.

★ Employeurs concernés.

Le document unique est obligatoire pour toutes les entreprises, administrations et associations d'au moins un salarié².

Tout employeur doit donc transcrire (et mettre à jour) dans un document unique les résultats de l'évaluation *a priori* des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs qu'il est tenu de mener dans son entreprise ainsi que les facteurs de pénibilité.

Pour ce faire, il peut s'appuyer sur le classement des facteurs de pénibilité définis à l'article D4121-5 du code du travail.

★ Formalisme du document unique.

La circulaire du 18 avril 2002³ précise que la forme du document unique doit répondre à trois exigences :

- de cohérence : en regroupant sur un support unique les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs,
- de commodité : par la réunion sur un même document de toutes les analyses de risque réalisées sous la direction de l'employeur,
- de traçabilité, de transparence et de fiabilité : le support peut être écrit ou numérique et doit garantir l'authenticité de l'évaluation et la transcription systématique des résultats de l'évaluation des risques

¹ Légifrance, article R4121-1 du code du travail.

² INRS Document unique, outil essentiel de la prévention, septembre 2011

³ Circulaire DRT n°6 du 18 avril 2002 pris pour l'application du décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

★ Contenu du document unique.

Le document unique doit :

- lister et hiérarchiser les risques pouvant nuire à la sécurité de tout salarié. En ce sens, c'est un inventaire exhaustif et structuré des risques,
- préconiser des actions visant à réduire les risques, voire les supprimer. En ce sens, c'est un plan d'action.

★ Mise à jour du document unique.

Ce document doit être mis à jour par l'employeur⁴ :

- au moins une fois par an,
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail,
- lorsqu'une information supplémentaire sur l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

★ Mise à disposition du document unique.

Le document unique doit être tenu à la disposition des travailleurs, du CHSCT (ou des instances qui en tiennent lieu), des délégués de personnel et du médecin du travail.

Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes professionnels.

★ Utilisation du document unique.

Quelle que soit la taille de l'établissement, le document unique doit servir à orienter l'employeur dans la définition des actions de prévention prioritaires lui permettant de supprimer ou de réduire les risques et facteurs de pénibilité identifiés et d'améliorer les conditions de travail. En ce sens, il peut être vu comme un document d'aide à la décision contribuant à, sinon fondant, toute politique de prévention respectueuse des principes généraux de prévention définis à l'article L4121-2 du code du travail.

★ Sanctions relatives au document unique.

L'absence de document unique, en cas de contrôle de l'inspection du travail, peut être

⁴ Légifrance, article R4121-2 du code du travail.

sanctionnée de 1 500 euros d'amende par unité de travail et de plus de 3 000 euros par unité de travail en cas de récidive⁵.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la faute inexcusable de l'employeur pourra être retenue en raison de son obligation de résultat en matière de sécurité. Sa responsabilité civile sera alors également engagée, entraînant une réparation du préjudice subi pour la victime (souffrances morales et physiques, esthétiques, ...)⁶ et pour l'employeur, une cotisation complémentaire en remboursement de la rente majorée servie par la sécurité sociale.

⁵ Légifrance, article R4741-1 du code du travail.

⁶ Légifrance, arrêt n° 10-82.133 de la chambre criminelle de la cour de cassation en date du 25 octobre 2011.