

DOSSIER DOCUMENT UNIQUE EvRP

Ce que dit la loi : [Article L4121-1 et suivants](#) et [Article R4121-1 et suivants](#)

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (dès le 1^{er} salarié).

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Bon à savoir :

Dans ce contexte, l'employeur a une obligation de résultat envers ses salariés.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, une enquête est ouverte par l'autorité compétence à la demande de la CPAM. S'il est reconnu qu'il y a eu manquement aux obligations de l'employeur, c'est sa responsabilité qui sera engagée au titre de la faute inexcusable.

Il s'agit d'un risque majeur.

Ainsi, il faut comprendre que ce n'est pas le document unique en soi qui est important, mais la qualité de son contenu et le soin que le dirigeant y a apporté lors de sa rédaction.

En cas de conflit devant les prud'hommes, si celui-ci est dû à un litige de santé au travail (+ de 50% des cas), la production d'un DUER rédigé avec attention, aidera les juges à former leur conviction.

Risques pour le dirigeant en cas de défaut :

Risque d'amende en cas de contrôle si le document unique n'existe pas, s'il est insuffisant ou s'il n'est pas mis à jour une fois par an.

Faute inexcusable de l'employeur en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle s'il n'est pas à jour de ses obligations.

Prud'hommes en cas de conflit.

FAQ :

-Le document unique est une contrainte qui ne sert à rien ?

Lorsque le document unique est réalisé avec attention, il permet au dirigeant de protéger son personnel de façon efficace et par extension, d'éviter une mise en cause de sa responsabilité.

-De quelle manière ?

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le dirigeant doit démontrer que le risque qui a généré l'accident ou la maladie professionnelle, a bien été analysé et maîtrisé lors de la réalisation de son document unique. C'est à cette seule condition que le dirigeant démontrera que sa responsabilité ne peut être engagée.

-Quelles peuvent être les conséquences en cas de faute inexcusable de l'employeur ?

Les conséquences financières de la faute inexcusable peuvent être lourdes et permettre à la d'obtenir la réparation financière intégrale des préjudices subis.

Quand la faute inexcusable est retenue, « l'auteur de la faute inexcusable est responsable sur son patrimoine personnel des conséquences de celle-ci " (article L 452-4, alinéa 2 du code de la sécurité sociale).

La victime peut demander à l'employeur, devant la juridiction de la Sécurité sociale, la réparation du préjudice causé pour préjudice physique, moral, esthétique, d'agrément, ainsi que celle du préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle.

C'est la CPAM qui verse au salarié victime de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle les majorations de rente et au moins une partie des indemnités complémentaires obtenues en réparation du préjudice subi. Elle récupère ensuite ces sommes auprès de l'employeur.

-Que doit contenir le document unique pour protéger de façon efficace le personnel et le dirigeant ?

Le document unique est un outil de gestion des risques efficace lorsqu'il est rédigé selon certaines règles. Nos clients déclarent en moyenne quatre fois moins d'accidents du travail que la moyenne nationale.

En 2016 plus d'un million de salariés ont été victimes d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle.

Il doit contenir :

Une énumération complète des 44 familles de risques

Un descriptif de tous les locaux

Un recensement de tout le matériel

Une description complète des postes occupés par les salariés

Une énumération des situations pouvant mettre le danger en évidence

Evaluer les blessures et maladies, risques, dangers et conséquences

Les préventions mises en place pour chaque groupe de risques
Une cotation de chaque risque
Un plan d'actions
Un tableau de suivi du matériel

-Qui est compétent pour la réalisation du document unique ?

En théorie, n'importe qui a le droit de réaliser un document unique. De la même façon, un dirigeant n'a en théorie aucune obligation de faire appel à un expert-comptable. Dans les faits la plupart des entreprises externalisent leur comptabilité.

Tout ce qui est directement lié à la sécurité et santé au travail doit être traité en interne par un « référent sécurité et santé au travail (salarié compétent désigné), ou bien par un référent externe qui est pourvu d'une habilitation IPRP*, délivrée par la DIRECCTE qui elle-même dépend du ministère du travail.

Cette habilitation garantit au dirigeant que les conseils ou prestations réalisées sont conformes aux obligations.

A ce titre, il faut bien faire la part des choses entre les différentes compétences externalisées par les entreprises. Certaines fédérations professionnelles par exemple, proposent différents supports préremplis qui n'ont aucune valeur.

De la même façon, certains s'en remettent à leur expert-comptable dont ce n'est pas le métier. C'est pour cette raison que bon nombre d'entre eux font appel à des cabinets comme le nôtre. Il n'existe d'ailleurs aucun expert-comptable en France qui a une habilitation IPRP*.

*Intervenant en prévention des risques professionnels

Quelques chiffres et informations complémentaires :

Intérim, accidents de la route, maladies psychiques...

La hausse des AT dans ces secteurs sont en augmentation depuis 2015.

Du côté des maladies professionnelles, le nombre de pathologies prises en charge diminue, en revanche les affections psychiques ont respectivement augmenté de 40% depuis 2015.

La notion de burn-out n'existe pas dans les classifications médicales. Pour autant, les syndromes d'épuisement professionnel liés au travail sont reconnus aujourd'hui à la fois en accident de travail et en maladie professionnelle.

Les troubles musculosquelettiques (TMS) : 87 % des maladies professionnelles

60 % de hausse en 10 ans des TMS reconnus d'origine professionnelle

45 % des TMS entraînent des séquelles (incapacités permanentes)

Deux familles de risques dans le document unique permettent principalement de définir et de mettre en place des préventions efficaces pour maîtriser les TMS.

Il s'agit des « ports de charges » et des « postures pénibles ».

Une forte hausse de reconnaissance pour les cas de troubles psychosociaux

3 FOIS plus de demandes depuis 2011.

La reconnaissance aboutit dans 50 % des cas contre 20 % pour les autres pathologies professionnelles.

La France est le pays européen qui reconnaît le plus le syndrome d'épuisement professionnel

L'avis de VHD juge au CPH : [Accéder à l'intégralité de l'interview](#)

Valérie Hustaix-Delerue, juge aux prud'hommes depuis 2008, vice-présidente de la section commerce - collège employeurs-, répond à nos questions.

Un dirigeant devant faire face à un litige devant le tribunal de prud'hommes (CPH), a-t-il un intérêt particulier à être en règle avec les différentes obligations en matière de sécurité et santé au travail ?

V. HUSTAIX-DELERUE : Tout dépend du litige. **Les juges vont s'intéresser à cet aspect dès lors que l'on touche aux thèmes de souffrance au travail** (tel que stress, harcèlement, risques psychosociaux...), accidents du travail ou maladies professionnelles.

V. HUSTAIX-DELERUE : Nous fonctionnons par faisceaux d'indices. Un dirigeant qui n'a pas mis en place son **document unique** dans lequel il aurait dû étudier avec précision tous les risques liés à son activité, **démontre d'emblée une négligence certaine envers son personnel.**