

DOSSIER DOCUMENT UNIQUE EvRP

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

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, une enquête est ouverte 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.

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.

DOSSIER PLAN D'ACTION COVID-19

Une « **Circulaire ministérielle du 19 Mars 2020** » précise que le « Document unique d'évaluation des risques » doit être mis à jour en intégrant le risque lié à la pandémie COVID-19.

Cela concerne toutes les entreprises dont l'activité a été maintenue mais également celles dont l'activité va reprendre dans les jours ou les semaines à venir.

Que faut-il faire exactement ?

Le code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « *pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel*, c'est l' [article L. 4121-1](#)) du code du travail.

Un [Plan d'Action COVID-19](#) doit être mis en place suite à la [Circulaire Ministérielle du 19 Mars 2020](#) (voir directement à la page 9).

Il s'agit d'un document d'une trentaine de pages qui vous permet d'évaluer de façon exhaustive tous les risques encourus par vos salariés en rapport avec l'épidémie que nous traversons.

Une fois que vous avez réalisé cette évaluation, vous devez l'annexer à votre document unique ou DUER.

Quels sont les risques ?

Bon nombre d'entreprises subissent un [contrôle](#) de façon aléatoire ou encore de façon systématique si un de vos salariés venait à être contaminé.

Dans ce cas, le plan d'action vous sera demandé afin de voir si toutes les dispositions liées à l'épidémie ont été prises.

2020 DOSSIER COMPTE PROFESSIONNEL PREVENTION (C2P)

Les ordonnances gouvernementales liées au compte professionnel de prévention (compte C2P, ex compte pénibilité), sont entrées en vigueur au 1^{er} Octobre 2017.

Les entreprises doivent avoir analysé et déclaré les 10 facteurs pénibilité (compte C3P) pour les périodes de 2015 à 2017 puis elles doivent analyser et déclarer les 6 facteurs de risques professionnels (C2P) à partir de 2018.

Les « volet pénibilité C3P » puis « volet prévention C2P » qui en résultent, doivent être **validés et signés par les salariés** puis **annexés au document unique** pour les périodes 2015, 2016, 2017 et à partir de 2018.

L'analyse, [TABLEAU VOLET PENIBILITE A REMETTRE A VOTRE EXPERT COMPTABLE](#) permet de réaliser les déclarations chaque année depuis 2015.

Les entreprises qui, n'ont effectué aucune déclaration précise depuis 2015 encourent une pénalité de « 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (3428 € en 2020), par salarié et par année, pour toute inexactitude constatée ».

Les organismes gestionnaires peuvent faire procéder à des contrôles liés aux facteurs de risques professionnels (pénibilité), **sur pièces** (volet pénibilité) et **sur place** (dans l'entreprise). Ces contrôles sont effectués par des agents assermentés, il s'agit de l'inspection du travail, des CARSAT ou de la MSA.

DOSSIER AFFICHAGE OBLIGATOIRE

L'affichage obligatoire est une obligation pour les entreprises, dès le 1er salarié, (Loi du 25 Juillet 1985, actualisée le 6 Aout 2012 suite à la loi relative au harcèlement sexuel) de placer bien en vue de tous les employés les affiches réglementaires.

Le Code du travail prévoit des affichages obligatoires qui doivent être présents dans un lieu visible de tous les salariés.

L'affichage obligatoire est mis à jour suite à la loi du 24 juin 2016 visant à lutter contre la discrimination à raison de la précarité sociale (Loi n°2016-832 - Journal officiel du 25 juin 2016).

A partir du 1er octobre 2017, l'interdiction devapoter doit être signalée dans les lieux de travail fermés ou couverts à usage collectif, à l'exception de ceux accueillant du public, sous peine d'amende.

Le montant de l'amende peut aller jusqu'à 1500 € en cas de défaut.

DOSSIER REGLEMENT INTERIEUR

Il est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, **mais il est fortement conseillé pour les entreprises de moins de 50 salariés.**

Le règlement intérieur fixe les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ainsi que les règles relatives à la discipline. **Une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur.**

Sans règlement intérieur, il existe un risque important que cela se traduise par **une annulation de la sanction et donc une remise en cause d'un « licenciement pour faute » en « licenciement sans cause réelle et sérieuse ».**

Tout règlement intérieur dont **le formalisme n'a pas été respecté avec rigueur sera caduque.**

Pour rappel, un jugement devant le CPH (tribunal de prud'hommes) coute en moyenne 23 000 € à l'entreprise.

Faire respecter des règles qui ne sont connues d'aucun salarié. Le règlement intérieur est l'élément essentiel au respect de l'ordre et de la discipline dans l'entreprise, quel que soit son effectif.

Exemple concret de l'utilité du règlement intérieur

Plus de 60% des litiges au CPH (prud'hommes) sont dus en partie à la contestation des heures payées par l'entreprise (source magistrats CPH, avocats en droit du travail). Dans ce cas, la charge de la preuve revient au dirigeant.

Il est donc logique que les salariés s'engouffrent dans cette faille et qu'ils aient souvent gain de cause devant le CPH.

La solution pour le dirigeant consiste à tenir **un état des heures réalisées, dont le processus est validé par le règlement intérieur afin que celui-ci ne souffre d'aucune contestation.**

En cas de condamnation la conséquence peut être dramatique puisque le dirigeant est le plus souvent perdant face à ce type de conflit (cout moyen 23000 euros). **De plus dans ce cas précis, le dirigeant sera également poursuivi pour travail dissimulé.**

DOSSIER LIVRET D'ACCUEIL SECURITE

Le livret d'accueil sécurité constitue un support indispensable pour les salariés présents et pour accueillir au mieux le nouveau salarié.

Le code du travail parle de formation pratique et appropriée et précise que l'employeur informe les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité. Cette information ainsi que la formation à la sécurité sont dispensées lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire. **Le livret d'accueil répond à cette exigence.**

Le livret d'accueil sécurité permet au salarié d'avoir accès aux informations suivantes. Présentation et organigramme de l'entreprise, nombre de salariés par type de poste, comment consulter le DUER, analyse de la pénibilité, des RPS, le règlement intérieur, que faire en cas d'incendie, que faire en cas d'accident du travail d'un autre salarié, risque routier, règles de vigilance au travail. Ces informations, non exhaustives, donnent un aperçu de ce que doit contenir le livret d'accueil sécurité.

Lors d'un contrôle réalisé par l'inspection du travail auprès d'une entreprise, le contrôleur notait :

« Lors de notre rencontre, *je vous ai conseillé d'élaborer un livret d'accueil sécurité* dans lequel toutes les recommandations en matière d'hygiène et de sécurité seraient répertoriées ainsi que les directives données à vos salariés. Il aurait un double avantage »

« *D'une part, de vous assurer que vos salariés ont une base d'information sur la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et d'autre part, de pouvoir démontrer devant une juridiction, en cas de procédure, que vous avez tout mis en œuvre pour prévenir les risques auxquels vos salariés sont confrontés* ».