

## Evaluation des risques professionnels et le document unique

### Cadre juridique (extraits du Code du travail)

#### **Art R 230-1 du code du travail**

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

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés.

La mise à jour est effectuée au moins chaque année.

Le document unique 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**.

#### **Art R 230-2 du code du travail**

Le chef d'établissement 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**, d'**information** et de **formation** ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

### Bref rappel des obligations de l'employeur

Pour prévenir les risques d'accidents et de maladies auxquels ses salariés peuvent être exposés, tout employeur a l'obligation :

- D'évaluer les risques.
- De consigner les résultats de cette évaluation dans un document unique.
- De mettre en œuvre des actions de prévention (décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001, article R.230-1 du code du travail et leur suite).

### Sanctions

#### **La sanction pénale**

La sanction pénale d'une **inexistence** ou d'une **non présentation du Document Unique** est une contravention de 5ème classe soit 1 500 Euros d'amende (porté à 3 000 Euros en cas de récidive).

S'y ajoute, en cas d'impossibilité de mettre à disposition le document, une amende de **3 750 Euros pour délit d'entrave à l'action des représentants du personnel** et une peine d'amende de **450 Euros pour délit d'entrave à l'action de l'inspection du travail**.

#### **La sanction civile**

Il convient de noter que ce dispositif contraignant est placé au sommet de la hiérarchie des "**principes généraux de prévention**" du code du travail (L.230-2), il est de la responsabilité directe de l'employeur :

- Les décisions de la cour de cassation ont depuis confirmé cette responsabilité ;
- L'absence ou l'insuffisance du document unique établit automatiquement la faute inexcusable de l'employeur ;
- Lorsque la faute inexcusable de l'employeur est reconnue, celui-ci devient responsable sur son patrimoine des conséquences de sa propre faute ou de celle d'un subordonné.

Il est, dès lors, tenu de rembourser aux **organismes sociaux** les indemnités supplémentaires allouées aux victimes, indépendamment de toute action en dommages et intérêts intentées à son égard par les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

L'évolution de la jurisprudence entraîne une nette augmentation du nombre de demandes et de reconnaissances en faute inexcusable et de leur coût pour les entreprises.