



LA REDACTION DU DOCUMENT UNIQUE « PREND DU GALON »

publié le 21/12/2014, vu 3861 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Commençons par rappeler que l'obligation générale de sécurité trouve sa source dans le code du travail qui énonce que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

C'est de cette obligation générale de sécurité que se bâtit la **démarche de prévention dans l'entreprise**. Ainsi, l'employeur doit agir sur la base de trois leviers d'action que sont :

- les actions dites de prévention ;
- les actions de formation et d'information ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Pour les guider dans leurs actions de prévention, les utiliser sur eux-mêmes que les entreprises s'appuient sur les **principes généraux de prévention** qui s'avèrent efficaces pour réduire ou éliminer les risques professionnels à leurs sources.

De plus, **l'obligation de sécurité de résultat** interdit à l'employeur d'adopter des mesures d'organisation du travail qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des travailleurs. Bien évidemment, ces **mesures doivent être adaptées** en cas de changement de circonstances ou pour améliorer les situations existantes.

Pour se faire, l'employeur doit répertorier les résultats de cette évaluation dans le **document unique d'évaluation des risques professionnels qui est obligatoire pour toutes les entreprises**.

Ce dernier doit répertorier :

- un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ;
- le classement de ces risques ;
- les propositions d'actions à mettre en place.

Il doit être **régulièrement mis à jour** et une fois par an reste un minimum.

Dans cette affaire, une société qui avait pour activité la fabrication de sièges, avait fait l'objet d'une restructuration avec la fermeture de son site entraînant la suppression de 166 emplois. Trois ans plus tard, les titres de la société furent cédés à une société filiale. Un an après, la société bénéficiait d'une procédure de redressement judiciaire et les administrateurs judiciaires, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, avaient notifié leur licenciement pour motif économique aux 166 salariés. Enfin, lorsque la société fût placée en liquidation judiciaire, un

certain nombre de salariés prirent ensemble la décision de saisir la juridiction prud'homale.

Pour rejeter la demande des salariés en paiement de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation d'établir le document unique d'évaluation des risques, les juges du fond avaient retenu que ce dernier n'était pas tenu d'une telle obligation en l'absence d'indication et de précision et a fortiori à défaut de preuve sur les substances ou préparations chimiques utilisées au sein de la société.

Quid juris : l'employeur pouvait-il s'affranchir de la rédaction du document unique en se basant sur une interprétation subjective de l'évaluation des risques professionnels dans sa société ?

La chambre sociale de la Cour de Cassation a répondu par la négative. Elle précise que **l'employeur est tenu d'évaluer dans son entreprise les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et de transcrire les résultats dans un document unique.**

Dès lors, la haute juridiction casse et annule l'arrêt rendu en appel mais, seulement en ce qu'il avait débouté les salariés de leur **demande de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation d'établir le document unique d'évaluation des risques.**

Il faut aussi bien garder à l'esprit que l'obligation patronale de sécurité ne se limite pas à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle est **étendue à tous les risques auxquels le salarié peut être exposé au travail y compris les risques psychosociaux.**

Enfin, en « petit mémo utile », rappelons qu'à partir du 1er janvier 2015, l'employeur devra annexer au document unique d'évaluation des risques professionnels des données collectives sur l'évaluation des expositions de ses salariés aux facteurs de pénibilité et le nombre de travailleurs bénéficiant d'une fiche de prévention des expositions. Ceci est prévu par un décret du 9 octobre 2014 pris en application de la loi du 20 janvier 2014 sur les retraites.

Nadia RAKIB

Sources

Cass. soc., 8 juill. 2014, pourvoi no 13-15.470, arrêt no 1475 FS-P+B

Articles L. 4121-3 et R. 4121-1 du code du travail