



# Le document unique d'évaluation des risques professionnels : GUIDE PRATIQUE

publié le 07/05/2016, vu 4359 fois, Auteur : [Wilfried Correia](#)

**Le DUER est obligatoire dans toutes les entreprises et associations employant au moins 1 salarié. L'employeur qui ne rédige pas ce document est passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 1500 € ; cependant, le risque est bien plus grand en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un salarié. En effet, l'absence ou la mauvaise rédaction du DUER pourra entraîner la reconnaissance d'une « faute inexcusable » de l'employeur.**

## I. QUESTIONS FRÉQUENTES

### Qu'est-ce que le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) ?

Le lieu de travail du salarié comporte toujours des risques pour sa santé et sa sécurité. L'employeur doit évaluer ces risques, proposer des actions de préventions et consigner le tout dans un document que l'on nomme, « le document unique d'évaluation des risques professionnels » (DUER). (Article R4121-1 du Code du travail)

### Le DUER est-il obligatoire ?

Le DUER est obligatoire dans toutes les entreprises et associations employant au moins 1 salarié. Il doit être mis à jour tous les ans (Article L. 4121-3 du Code du travail, Article R. 4121-1 du Code du travail).

### Quelles sanctions sont prévues en cas d'absence de DUER dans l'entreprise ?

Le fait de ne pas rédiger le DUER est passible d'une amende de 5e classe soit 1500 € (3000 € en cas de récidive). (Article R4741-1 du Code du travail)

Cependant, le risque est bien plus grand en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un salarié. En effet, le juge demandera à voir le DUER. Or, l'absence ou la mauvaise rédaction du DUER (si des risques ont été oubliés par exemple) pourra entraîner la reconnaissance d'une « faute inexcusable » de l'employeur.

- Qu'est-ce que la faute inexcusable ? L'employeur est tenu envers le salarié d'une obligation de sécurité de résultat. Ainsi, « lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver », l'on considérera que l'accident ou la maladie professionnelle du salarié est dû à une « faute inexcusable de l'employeur ». (Article L4121-1 du Code du travail ; Cour de Cassation, Chambre sociale, du 28 février 2002, 00-10.051, Publié au bulletin) ;
- Conséquences financières : l'entreprise pourra être condamnée à verser au salarié une rente (ou un capital), elle risque par ailleurs une amende pouvant aller jusqu'à 225 000 €. L'employeur pourra être personnellement condamné à des dommages et intérêts, il risque par ailleurs une amende pouvant aller jusqu'à 45 000 € et une peine d'emprisonnement

pouvant aller jusqu'à 3 ans.

## **Combien coûte la rédaction du DUER ?**

L'employeur peut réaliser lui-même le DUER. Dans ce cas, cela ne lui coûtera rien. Cependant, le droit du travail se complexifiant d'année en année, il est très fortement recommandé de faire appel à un organisme extérieur. L'avocat de l'employeur, qui connaît bien son entreprise, peut parfaitement réaliser ce document. Il se déplacera dans l'entreprise, évaluera avec lui les risques et l'aidera à trouver des solutions adaptées à chaque situation. En règle générale, le coût du DUER varie, notamment en fonction du nombre de postes de travail ou de salariés dans l'entreprise. À titre d'exemple, pour une entreprise de moins de 10 salariés, mon Cabinet prévoit un honoraire forfaitaire de 700 €TTC.

**ATTENTION ! Certains organismes proposent de rédiger le DUER sans jamais se déplacer dans les locaux de l'entreprise ou sur le lieu de travail des salariés. Une telle pratique est inadmissible et peut entraîner une mauvaise évaluation des risques dans une entreprise. Ce type de prestations, illégales, ne doit jamais être accepté.**

## **Affichage obligatoire du lieu de consultation du DUER**

Toute entreprise employant au moins un salarié doit afficher dans ses locaux l'indication du lieu où peut être consulté le DUER. À défaut, l'entreprise encourt une amende pouvant aller jusqu'à 1500 €. (Article R. 4121-4 du Code du travail)

## **II. MÉTHODOLOGIE POUR RÉALISER LE DUER ?**

### **ÉTAPE 1. Identifier les unités de travail**

Une unité de travail représente un ou plusieurs salariés se trouvant dans des conditions de travail similaires vis-à-vis d'un ou plusieurs risques. Ainsi, un charpentier n'est pas soumis au même risque qu'un carreleur, ils constituent donc deux unités de travail distinctes : ex : « unité 1- Charpentier », « unité 2- Carreleur ». Dans cet exemple, les unités de travail représentent des postes de travail, mais cette typologie n'est pas obligatoire. Ainsi, un comptable, un DRH et une secrétaire peuvent constituer une unité de travail cohérente dans la mesure où ils sont soumis aux mêmes dangers, ils pourraient, par exemple, être regroupés dans l'unité de travail « Personnel de bureau ».

### **ÉTAPE 2. Identifier les dangers**

Pour chaque unité de travail, il conviendra d'identifier les dangers auxquels sont exposés les salariés. Selon une circulaire de 2002, le danger se définit comme la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des travailleurs (exemple simple : les objets tranchants, comme les couteaux de cuisine, sont intrinsèquement dangereux. L'absence d'étagère dans un local obligeant le salarié à se baisser tout au long de la journée pour venir y chercher des produits constitue une méthode de travail pouvant causer un dommage pour la santé du salarié).

Pour détecter ces dangers, le rédacteur du DUER devra notamment analyser :

- Le lieu de travail (présence d'eau sur les marches d'un escalier, surface glissante, absence d'étagère, couloir étroit, risques liés à la vétusté, pente raide, absence de signalétique pour réguler la circulation des véhicules dans un hangar, absence de climatisation préjudiciable au salarié, aération insuffisante, niveau sonore du lieu de travail trop élevé et qui n'a jamais été mesuré, risque électrique, zone de travail insuffisamment éclairée, clientèle

potentiellement hostile...)

- Le matériel d'entreprise (matériel inadapté ou ne répondant pas aux normes en vigueur...)
- Le comportement des salariés (absence de port des équipements de protection individuelle, utilisation des escabeaux comme poste de travail, management par l'affectif...).
- Les processus de travail (aménagement des horaires inadaptés, changements fréquents d'organisation du travail...)
- Les éléments d'extranéités (intervention d'entreprises extérieures, chantier à proximité du lieu de travail...)

### ÉTAPE 3. Analyser les risques

Pour chaque danger, il conviendra d'analyser les risques, en d'autres termes, de déterminer les conséquences du danger sur la santé du salarié. Suivant les exemples mentionnés précédemment, un couteau entraîne des risques de coupures, l'absence d'étagère dans un local entraîne, pour le salarié, le risque de contracter un lumbago. Le rédacteur doit donc effectuer des recherches pour connaître l'ensemble des conséquences qu'un comportement ou un objet donné peut avoir sur la santé d'un salarié.

Le rédacteur du DUER doit donc observer les salariés pendant leur travail, analyser les comportements, les méthodes de travail, interroger les salariés, et disposer de connaissances approfondies en matière de sécurité au travail. À défaut, il passera parfois à côté d'un risque, qui, s'il se réalise, pourra entraîner la mise en jeu de la responsabilité de l'employeur.

La collaboration de tous les acteurs de l'entreprise est nécessaire pour rédiger un DUER conforme aux prescriptions légales. La mise à contribution des salariés peut se faire de manière efficace par la distribution de fiches de risques sur lesquelles les salariés pourront cocher les risques auxquels ils pensent être soumis et faire part des observations qu'ils jugent utiles.

### ÉTAPE 4. Proposer des actions de prévention

Il faudra, pour chaque risque recensé dans l'entreprise, trouver une action de prévention adaptée afin d'empêcher celui-ci de se réaliser. Exemple concret :

L'absence d'étagère dans un local (danger), entraîne pour le salarié le risque de contracter un lumbago (risque), l'employeur pourrait donc installer des étagères dans ce placard afin d'éviter que le salarié n'ait besoin de se baisser (action de prévention).

**En règle générale, le DUER est composé de différents tableaux recensant les risques et les actions de prévention pour chaque unité de travail.**

Dans certains cas, l'identification et l'analyse des risques peuvent s'avérer plus compliquées que dans l'exemple précédent, qui est un cas classique et basique. En effet, comme le précise une circulaire de 2002, la combinaison de facteurs liés à l'organisation du travail dans l'entreprise est susceptible de porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs, bien qu'ils ne puissent être nécessairement identifiés comme étant des dangers. À titre d'exemple, l'association du rythme de travail et de la durée du travail peut constituer un risque psychosocial – comme notamment le stress – pour le travailleur.

### ÉTAPE 5. Classer les risques

Chaque entreprise doit mettre en place une méthode pour classer les risques. Il s'agit de déterminer les risques les plus importants dans l'entreprise et donc ceux qui exigent d'être traités en premier. Les critères à prendre en compte sont notamment, la fréquence du risque (1 fois par

jour, 1 fois par an, 10 fois par heure...), sa gravité (risque pouvant entraîner un arrêt de travail, le décès du salarié...), le nombre de salariés exposés (tous, une unité de travail, plusieurs unités de travail...).

Les risques devront ensuite être classés dans des catégories cohérentes qui permettront une lecture efficace du DUER. Ainsi, plutôt que de créer dans le tableau du DUER une ligne concernant le risque de « coupure », il est préférable de prévoir une ligne consacrée aux « risques liés aux équipements de travail » dans laquelle l'on pourra préciser tous les risques liés aux équipements (coupure avec un couteau de boucherie, émissions sonores élevées d'un marteau piqueur...).

Le site de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) relève ainsi 17 grandes catégories de risques qu'il paraît judicieux d'inclure, selon le type d'activité de l'entreprise, dans le DUER :

1. Risques de trébuchement, heurt, ou autre perturbation du mouvement
2. Risques de chute de hauteur
3. Risques liés aux circulations internes de véhicules
4. Risques routiers en mission
5. Risques liés à la charge physique de travail
6. Risques liés à la manutention mécanique
7. Risques liés aux produits, aux émissions et aux déchets
8. Risques liés aux agents biologiques
9. Risques liés aux équipements de travail
10. Risques liés aux effondrements et aux chutes d'objets
11. Risques et nuisances liés au bruit
12. Risques liés aux ambiances thermiques
13. Risque d'incendie, d'explosion
14. Risques liés à l'électricité
15. Risques liés aux ambiances lumineuses
16. Risques liés aux rayonnements
17. Risques psychosociaux

## **ÉTAPE 6. Rédiger l'annexe obligatoire du DUER**

Aux termes de l'article R4121-1-1 du Code du travail, l'employeur doit consigner en annexe du document unique la proportion de salariés exposés, au-delà d'un certain seuil (après application des mesures de protection collective et individuelle), à certains facteurs de pénibilité.

Pour rappel :

- les facteurs de pénibilités déjà applicables sont : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif, le travail en milieu hyperbare.
- les facteurs de pénibilités applicables en juillet 2016 sont : les manutentions manuelles de charges lourdes, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques, les températures extrêmes, le bruit.

Ces facteurs de pénibilité et leur seuil correspondant sont fixés à l'article D4161-2 du Code du travail.

À titre d'exemple, l'employeur qui relève que 10 salariés de son entreprise sont amenés, dans l'exécution de leur travail, à effectuer plus de 15 actions techniques pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes, ou plus de 30 actions techniques par minute (seuil figurant à l'article D. 4161-3 du Code du travail), devra indiquer en annexe du DUER que 10 salariés sont exposés au facteur de pénibilité « Travail répétitif ».

L'annexe du DUER ne doit pas être négligée puisqu'elle doit refléter les déclarations obligatoires de l'employeur en matière de pénibilité, déclarations qui permettront de déterminer le taux de cotisation additionnelle au titre de la pénibilité.

En effet :

- à partir de 2017, l'employeur est redevable d'une cotisation égale à 0,01% (que ses salariés soient soumis ou non à un facteur de pénibilité au-delà des seuils prévus)
- pour les années 2015 et 2016, l'employeur est redevable d'une cotisation additionnelle de 0,10 % des rémunérations perçues par les salariés exposés à un facteur de pénibilités au-delà des seuils prévus. (Cette cotisation est doublée si les salariés sont soumis à plus d'un facteur de pénibilité au-delà des seuils prévus, soit 0,20%). Le montant de la cotisation passe à 0,20 % à partir de 2017 (soit 0,40% en cas d'exposition à au moins deux facteurs de pénibilité).

(Article D4162-54 et D4162-55 du Code du travail)

[Par Wilfried Correia](#)

[Avocat au Barreau de Bordeaux](#)

[3 rue du Golf – 33 700 MÉRIGNAC](#)

[contact@correia-avocat.com](mailto:contact@correia-avocat.com)

[www.correia-avocat.com](http://www.correia-avocat.com)