

**Livre blanc sur le**

**DOCUMENT UNIQUE**



## Table des matières

1. POURQUOI CE LIVRE BLANC.....	3
2. Pourquoi évaluer les risques professionnels ?.....	3
3. De quoi parle-t-on ?.....	4
3.1. Définitions.....	4
3.2. La place de l'évaluation des risques dans la démarche de prévention.....	7
3.3. L'annexe d'évaluation des Facteurs de Risques Professionnels (FRP).....	8
3.3.1. Que sont les FRP.....	8
3.3.2. Qu'est-ce que le Compte Professionnel de Prévention (C2P) ? .....	9
3.3.3. Qui est concerné ? .....	9
3.3.4. Que doit faire l'employeur ?.....	10
3.3.5. Qu'apporte le C2P ?.....	10
3.3.6. Quels sont les Facteurs de risques professionnels (FPR) ? .....	11
4. Comment évaluer les risques et comment rédiger le Document Unique et son annexe FRP dans une logique de prévention ?.....	11
4.1. Qui fait quoi .....	11
4.2. Quelles méthodes et quels outils ? .....	12
4.2.1. Exemple d'une méthode et d'un outil d'évaluation des risques.....	12
4.2.2. Comment construire son plan d'action de réduction des risques ? .....	18
4.3. Comment rédiger son annexe d'évaluation de l'exposition aux 6 FRP .....	22
4.3.1. Réalisation du diagnostic « FRP ».....	22
5. Comment gérer le DU dans une démarche de prévention .....	23
5.1. Actualisation du DU .....	23
5.2. Quelle utilité pour le DU au-delà du plan d'action ?.....	23
5.3. Mise à disposition du DU .....	24
6. Quelles responsabilités et quelles sanctions ? .....	25
Responsabilités liées à la formalisation de l'évaluation des risques professionnels .....	25
6.1. Responsabilité civile en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle ..25	
6.1.1. Le principe de la réparation forfaitaire des victimes .....	25
6.1.2. La FAUTE INEXCUSABLE de l'employeur.....	26
6.2. Responsabilité pénale en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle	28
6.2.1. La responsabilité pénale au titre du Code du travail .....	28
6.2.2. La responsabilité pénale au titre du Code pénal.....	29
6.2.3. La responsabilité pénale des personnes morales.....	31
7. CONCLUSION .....	32

## PREAMBULE

Le genre masculin, utilisé dans la rédaction de ce document, l'a été uniquement dans le but d'alléger sa rédaction et sa lecture.

### 1. POURQUOI CE LIVRE BLANC

Depuis sa création par le législateur en 2001, le DOCUMENT UNIQUE reste un document

- 🌀 mal compris,
- 🌀 souvent mal réalisé,
- 🌀 et rarement utilisé comme réel outil de prévention.

Comme souvent, le législateur n'a pas facilité la tâche de l'employeur en n'allant pas au bout de sa démarche :

La rédaction du DOCUMENT UNIQUE est obligatoire pour tout employeur privé et public dès le premier salarié, mais,

La forme du DOCUMENT UNIQUE reste libre.

Cette situation pose un voile d'ignorance et de confusion sur ce qui devrait être compris et vécu comme une évidence par tout employeur.

La définition et la mise à disposition par le législateur d'un document du centre d'enregistrement et de révision des formulaires administratifs (CERFA) aurait grandement facilité sa mise en place par les employeurs au lieu de les laisser face à de multiples interrogations.

Ce livre blanc s'adresse donc à tout employeur désireux de comprendre la logique et la mécanique de l'évaluation des risques ; afin de l'intégrer à son business au quotidien.

A ce stade, la rédaction du DOCUMENT UNIQUE ne sera plus qu'une simple formalité.

### 2. Pourquoi évaluer les risques professionnels ?

L'évaluation des risques professionnels est imposée par le Code du Travail à tout employeur, dès lors qu'il emploie au moins un salarié.

Code du travail, article R4121-1 :

🌀 « 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 à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

🌀 Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. »

Au-delà de cette obligation réglementaire, l'évaluation des risques s'inscrit logiquement dans toute démarche de prévention dont elle constitue la première et incontournable étape.

Le point de départ de l'évaluation des risques réside dans la volonté du législateur de réduire le nombre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

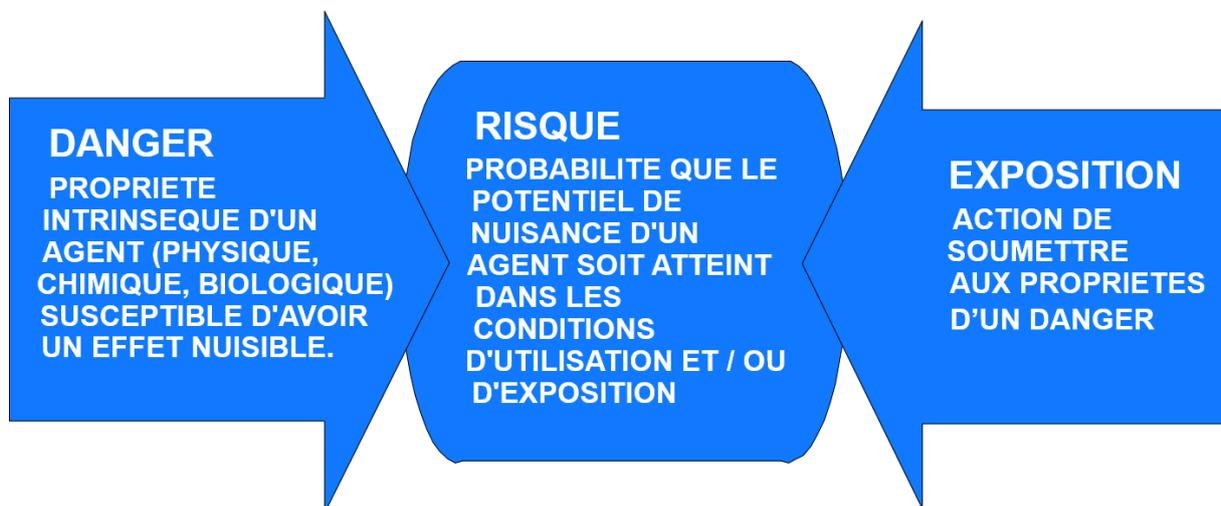
### 3. De quoi parle-t-on ?

#### 3.1. Définitions

Le dictionnaire LAROUSSE définit l'**ACCIDENT** comme : « un événement fortuit qui a des effets plus ou moins dommageables pour les personnes ou pour les choses ».

De fait l'accident est la concrétisation d'un **RISQUE**.

## • Qu'est ce que le « Risque » ?



- 🌀 **Sans danger, pas de risque,**
- 🌀 **Sans exposition au danger, pas de risque,**
- 🌀 **Sans risque pas d'accident.**

D'où la logique de prévention introduite par la loi L.4121-2 du Code du travail qui instaure les 9 principes de prévention :

1. Éviter les risques, c'est supprimer le danger ou l'exposition au danger.
2. Évaluer les risques, c'est apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser les actions de prévention à mener.
3. Combattre les risques à la source, c'est intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.
4. Adapter le travail à l'Homme, en tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé.
5. Tenir compte de l'évolution de la technique, c'est adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins, c'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres.
7. Planifier la prévention en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement.
8. Donner la priorité aux mesures de protection collective et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.
9. Donner les instructions appropriées aux salariés, c'est former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.



- 🎯 **Sans danger, pas de risque,**
- 🎯 **Sans exposition au danger, pas de risque,**
- 🎯 **Sans risque pas d'accident.**

## EXEMPLE

**L'accident :** Un salarié se coupe à l'index avec une tronçonneuse électroportative en tronçonnant un fer à béton.

Dans cet exemple,

- 🎯 **Le danger** est constitué par le disque de la tronçonneuse.
- 🎯 **Le risque** est constitué par la probabilité que le disque en rotation entre en contact avec une partie non protégée d'un être humain, en l'occurrence l'index du salarié.

On parlera ici de risque de coupure.

Ce risque de coupure peut être plus ou moins important. Il variera en fonction de ses deux paramètres constitutifs :

- 🌀 **Le Danger** et,
- 🌀 **L'Exposition**.

**Le potentiel de danger** ne variera qu'en fonction de peu de paramètres, notamment :

- 🌀 l'épaisseur du disque,
- 🌀 l'état de surface du disque.

**L'exposition** variera en fonction de paramètres plus nombreux, notamment :

- 🌀 la vitesse de rotation du disque,
- 🌀 la protection du disque,
- 🌀 la protection des doigts de la main ou de la partie du corps concernée,
- 🌀 la connaissance du danger par l'utilisateur,
- 🌀 la bonne utilisation de la tronçonneuse (utilisation des 2 poignées),
- 🌀 le blocage de la pièce à tronçonner,
- 🌀 le matériaux constitutif de la pièce à tronçonner et son adéquation avec le matériau du disque utilisé,
- 🌀 la vitesse d'exécution du geste,
- 🌀 la vigilance de l'utilisateur,
- 🌀 etc. ...

Mais on peut appliquer cet exemple à un travail de bureau comme dans l'exemple ci-dessous.

**L'accident** : Un salarié se coupe à l'index avec une feuille de papier en tournant les pages d'un document.

Dans cet exemple,

- 🌀 **Le danger** est constitué par le bord de la feuille de papier.
- 🌀 **Le risque** est constitué par la probabilité que le bord de la feuille de papier entre en contact avec une partie non protégée d'un être humain, en l'occurrence l'index du salarié.

**Le danger** ne variera qu'en fonction de peu de paramètres, notamment :

- 🌀 l'épaisseur de la feuille,

- 🌀 l'état du bord de la feuille.

**L'exposition** variera en fonction de paramètres plus nombreux, notamment :

- 🌀 la position du doigt par rapport au bord de la feuille,
- 🌀 la protection des doigts de la main ou de la partie du corps concernée,
- 🌀 la connaissance du danger par l'utilisateur,
- 🌀 la vitesse d'exécution du geste,
- 🌀 la vigilance de l'utilisateur,
- 🌀 etc. ...

**L'EVALUATION** est définie dans le dictionnaire LAROUSSE comme « l'action de déterminer la valeur de quelque chose ».

L'évaluation des risques consistera donc à déterminer la valeur des risques. Pour cela il faudra identifier et caractériser les dangers, et identifier et caractériser les expositions aux dangers au cours de toutes les activités professionnelles.



**L'évaluation des risques consiste à :**

- 🌀 **Identifier et caractériser les dangers, et**
- 🌀 **Identifier et caractériser les expositions aux dangers au cours de toutes les activités professionnelles.**

La retranscription de l'évaluation des risques dans le Document Unique doit permettre :

- 🌀 De hiérarchiser les risques, et
- 🌀 L'élaboration d'un plan d'action de réduction des risques.

### **3.2. La place de l'évaluation des risques dans la démarche de prévention**

L'article L. 4121-2 du code du travail énonce les 9 principes qui doivent guider la démarche de prévention de tout employeur (voir au 2.2.1. ci-dessus).

**L'évaluation des risques est donc bien placée en tête des principes de prévention par le législateur. C'est elle qui apporte la cohésion nécessaire à la 4<sup>ème</sup> partie (santé et sécurité au travail) du Code du travail, par sa retranscription dans le « DOCUMENT UNIQUE ».**

Le DU centralise en effet toutes les activités professionnelles, leurs dangers, leurs risques et leurs réglementations spécifiques, notamment (non exhaustif) :

- 🌀 les 6 facteurs de risque professionnels (ex Pénibilité),
- 🌀 les risques d'interférences encadrés par les réglementation « Plan de Prévention » et « PPSPS »,
- 🌀 les risques liés aux opérations de chargement et de déchargement encadrés par le « Protocole de sécurité transport »,
- 🌀 les risques liés aux installations, matériels et outils encadrés par la réglementation des « vérifications périodiques ».

Le DU intègre également toutes les mesures de prévention en place dans l'entreprise, et donc notamment (non exhaustif) :

- 🌀 Les actions de formation, information et sensibilisation,
- 🌀 Les notes de service, règles et procédures liées à la Santé Sécurité,
- 🌀 Les dossiers réglementaires des installations, machines, outils et agents chimiques.

Le DU intègre enfin le Plan d'action de réduction des risques ou « programme de prévention ».

### **3.3. L'annexe d'évaluation des Facteurs de Risques Professionnels (FRP)**

L'employeur doit consigner en annexe du document unique :

- 🌀 L'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques professionnels définis réglementairement. Il peut pour cela utiliser le cas échéant un accord collectif étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué.
- 🌀 La proportion de salariés exposés au-delà des seuils fixés pour les facteurs de risques professionnels. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du DU.

En cas de déclaration inexacte, l'employeur peut faire l'objet d'une pénalité.

#### **3.3.1. Que sont les FRP**

Constituent des facteurs de risques professionnels, les facteurs liés à :

1° Des contraintes physiques marquées :

- a) Manutentions manuelles de charges ;
- b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Vibrations mécaniques ;

2° Un environnement physique agressif :

- a) Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Activités exercées en milieu hyperbare ;

- c) Températures extrêmes ;
- d) Bruit ;

3° Certains rythmes de travail :

- a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 ;
- b) Travail en équipes successives alternantes ;
- c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

### **3.3.2. Qu'est-ce-que le Compte Professionnel de Prévention (C2P) ?**

Quand les mesures de prévention s'avèrent insuffisantes, l'exposition à certains « Facteurs de risques professionnels », définis réglementairement, peut occasionner ; lorsque l'exposition se situe au-delà de certains seuils, eux aussi définis réglementairement ; des « dommages durables, identifiables et irréversibles sur sa santé des salariés ».

Le législateur a donc instauré au bénéfice de des salariés concernés un mécanisme de compensation, le C2P qui a remplacé le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) depuis le 01/10/2017.

### **3.3.3. Qui est concerné ?**

Tous les salariés affiliés au régime général de la sécurité sociale ou à la Mutualité sociale agricole (MSA) bénéficient d'un C2P exception faite des salariés d'employeurs particuliers ;

- 🌀 s'il ont un contrat de travail d'au moins 1 mois,
- 🌀 et s'ils sont exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà des seuils.

#### **Non concernés :**

- 🌀 Les fonctionnaires titulaires et les agents des régimes spéciaux (EDF, SNCF, RATP, Banque de France...) n'ont pas droit au C2P car ceux qui sont exposés à des risques professionnels peuvent déjà partir à la retraite plus tôt.
- 🌀 Les travailleurs indépendants et les professions libérales qui doivent faire en sorte de ne pas s'exposer à des risques professionnels.

Lorsqu'il est concerné, le salarié n'a pas de démarche à faire. Son compte est automatiquement créé à la suite de la déclaration de son employeur, si son exposition aux facteurs de risques dépasse les seuils prévus. Il est prévenu, par mail ou courrier, par la caisse de retraite gestionnaire de son compte.

Le salarié peut s'informer sur le site [www.preventionpenibilite.fr](http://www.preventionpenibilite.fr) ou auprès du 3682.

### 3.3.4. Que doit faire l'employeur ?

L'employeur doit obligatoirement :

- 🌀 Consigner en annexe du document unique (art R4121-1-1 du Code du travail) :
  - L'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques de pénibilité définis réglementairement. Il peut pour cela utiliser le cas échéant un accord collectif étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué.
  - La proportion de salariés exposés au-delà des seuils fixés pour les facteurs de risques de pénibilité. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du DU.
- 🌀 Déclarer annuellement aux caisses de retraite les facteurs de pénibilité auxquels a été exposé ses salariés au-delà des seuils. Cette déclaration doit être réalisée dans le cadre de la déclaration annuelle des données sociales (DADS) par la déclaration sociale nominative (DSN).
  - Pour les salariés dont le contrat de travail est en cours à la fin de l'année civile, la déclaration s'effectue au terme de l'année en question, au titre de la paie du mois de décembre.
  - Pour les salariés dont le contrat de travail, d'une durée supérieure ou égale à 1 mois, s'achève en cours d'année, la déclaration s'effectue au plus tard dans la DSN relative à la paie effectuée au titre de la fin du contrat de travail.

En cas de déclaration inexacte, l'employeur peut faire l'objet d'une pénalité.

L'employeur peut rectifier sa déclaration des facteurs de risques professionnels :

- 🌀 Jusqu'au 5 ou au 15 avril de l'année qui suit celle au titre de laquelle elle a été effectuée, selon l'échéance du paiement des cotisations qui lui est applicable ;
- 🌀 Dans les cas où la rectification est faite en faveur du salarié, pendant une période de trois ans.

### 3.3.5. Qu'apporte le C2P ?

Les points accumulés sur le C2P pourront être utilisés par les salariés pour financer :

- 🌀 Une formation professionnelle permettant de s'orienter vers un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité,
- 🌀 Un complément de rémunération lors d'un passage à temps partiel,
- 🌀 Un départ anticipé à la retraite.

### 3.3.6. Quels sont les Facteurs de risques professionnels (FPR) ?

Depuis le 01/10/ 2017, le C2P prend en compte les 6 facteurs de risque ci-dessous.

Au titre de l'environnement physique agressif :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale	Exposition annuelle
Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an	
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an	
Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an	
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an	

Au titre de certains rythmes de travail :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL			Exposition annuelle
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale	
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles <a href="#">L. 3122-29</a> à <a href="#">L. 3122-31</a>	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an	
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an	
c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus		900 heures par an	
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute			

## 4. Comment évaluer les risques et comment rédiger le Document Unique et son annexe FRP dans une logique de prévention ?

### 4.1. Qui fait quoi

S'il n'impose aucune forme pour rédiger le Document Unique, le législateur impose à l'employeur d'utiliser une (des) personne(s) compétente(s) afin d'effectuer l'évaluation des risques et sa retranscription dans le Document Unique.

En effet, depuis le 1er juillet 2012 le Code du travail fait obligation à tout employeur de « désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise ».

Ce ou ces salarié(s) dispose(nt) donc des compétences nécessaires à la définition d'une méthode et d'un outil d'évaluation des risques adaptés à l'entreprise.

Cependant, « si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) appartenant au service de santé au travail auquel il adhère ou enregistrés auprès de la DIRECCTE. L'employeur peut en outre faire appel à d'autres ressources extérieures (CARSAT, INRS, OPPBTP, ANACT, à des consultants...) ».

#### 4.2. Quelles méthodes et quels outils ?

Le législateur n'impose aucune méthode ni aucune forme pour l'évaluation des risques et la rédaction du Document Unique. Le second alinéa de l'article R4121-1 du code du travail précise néanmoins : « Cette évaluation comporte **un inventaire des risques** identifiés dans chaque **unité de travail** de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux **ambiances thermiques** ».



Les composants incontournables de l'évaluation des risques sont donc :

- 🌀 Un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.
- 🌀 Les risques liés aux ambiances thermiques.

##### 4.2.1. Exemple d'une méthode et d'un outil d'évaluation des risques

###### Préalable :

La première action à réaliser consiste à définir le périmètre concerné, et à le découper en « Unités de travail ».

L'unité de travail peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail, présentant les mêmes caractéristiques. De même, d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, chantiers, transports, etc.)

Pour qu'un Document Unique soit utilisable comme moyen de prévention et comme support d'information, voire de formation des salariés, il est impératif de réaliser au moins un Document Unique par :

- 🌀 Structure juridique,
- 🌀 Site ou adresse postale.

Chaque Document Unique comportera l'identification des « Unités de travail », et l'évaluation des risques des différentes « Unités » de travail (ou groupes d'exposition homogènes) identifiées.

Pour chaque Unité de travail on précisera le périmètre concerné en décrivant :

- 🌀 Les locaux et environnements de travail,
- 🌀 Les activités réalisées,
- 🌀 Les machines ; outils électroportatifs, thermiques et pneumatiques ; outils à main et équipements de travail,
- 🌀 Les véhicules, les engins et appareils de manutention,
- 🌀 Les agents chimiques utilisés ou générés, y compris les poussières, les fumées et les déchets.

Nous avons vu plus haut que le but ultime de l'évaluation des risques réside dans la diminution des accidents du travail et des maladies professionnelles ; et d'une façon plus globale, dans la diminution des atteintes à la santé et dans l'amélioration des conditions de travail.

Nous avons vu également que l'accident est la concrétisation d'un risque.

Pour réaliser l'évaluation des risques, nous nous positionneront donc en amont de la survenue de l'accident en nous posant, pour chaque activité listée, les questions :

- Quels dangers sont présents au cours de cette activité,
- Le salarié est-il exposé au danger au cours de cette activité, en situation normale et en situation dégradée et ou imprévue, et si oui, à quelle fréquence et durée,
- Quelles en sont les conséquences possibles ?

1<sup>ère</sup> opération, lister exhaustivement les activités des salariés,

2<sup>ème</sup> opération, lister les dangers présents au cours de cette activité,

3<sup>ème</sup> opération, lister et caractériser les risques d'exposition au danger au cours de l'activité, en situation normale et en situation dégradée,

4<sup>ème</sup> opération, lister les conséquences de l'exposition au danger de façon différenciée selon que le salarié exposé est une Femme ou un Homme (Cdt, art L4121-3)

5<sup>ème</sup> opération, lister les moyens de prévention réellement en place,

6<sup>ème</sup> opération, lister les moyens de prévention existants et réellement utilisés qui diminuent :

1. Le danger,
2. L'exposition,

3. Les conséquences de l'exposition,

Selon trois axes :

1. L'homme (sensibilisation, formation, information, ...),
2. La technique (machine, installation, outil, produits utilisés, ...),
3. L'organisation (vérification technique, période et plage horaires, nombre d'intervenants, consignes et modes opératoires, ...).

7<sup>ème</sup> opération, insérer les résultats dans un tableau récapitulatif en associant une cotation à la fréquence et à la gravité selon un barème prédéfini ; comme par exemple :

Fréquence d'exposition :

- 1 occasionnelle (1 à plusieurs fois par an)
- 2 intermittente (1 à plusieurs fois par mois)
- 3 fréquente (1 à plusieurs fois par semaine)
- 4 permanente (1 à plusieurs fois par jour)

Gravité potentielle des conséquences de l'exposition au danger :

1. Pas d'arrêt de travail, effet limité sur la santé
2. Possibilité d'arrêt de travail, pas de restriction d'aptitude
3. Arrêt de travail, possibilité d'effets irréversibles pour la santé, d'incapacité ou d'inaptitude
4. Risque mortel

**Le produit de l'exposition et de la gravité représente le RISQUE BRUT.**

**En soustrayant la prévention en place au RISQUE BRUT, on obtient le RISQUE RESIDUEL.**

Prévention	Très bien	Bien	Moyen	Mauvais
Humaine	H3	H2	H1	H0
Organisationnelle	O3	O2	O1	O0
Technique	T3	T2	T1	T0
Protection collective	PC3	PC2	PC1	PC0
Protection individuelle	PI3	PI2	PI1	PI0



- **Fréquence X Gravité = RISQUE BRUT**
- **RISQUE BRUT - Prévention en place = RISQUE RESIDUEL**

Voir l'exercice ci-après.

EXERCICE :

Opération, activité (fréquence F)	Danger	Risque	Conséquence (gravité G)	F	G	Impact différencié	Risque brut	Prévention en place	Risque résiduel	Criticité
Utilisation d'une tronçonneuse électroportative pour tronçonner un fer à béton chaque jour	Disque	Contact du disque en rotation avec une partie non protégée du corps de l'utilisateur ou d'une tierce personne	Coupure	4	3	NON	12	Formation documentée à l'utilisation de l'outil selon la notice d'utilisation H3 Note de service visée des utilisateurs précisant l'interdiction d'utiliser l'outil sans carter de protection, sans la poignée latérale et sans utiliser les deux mains O3 Tronçonneuse estampillée CE, à démarrage progressif et à frein d'arrêt T3 Port de vêtements de travail, du casque de chantier, de lunettes de sécurité de gants anti-coupure et résistant à l'abrasion PI1	2	situation acceptable
		Eclatement du disque et projection d'un éclat sur une partie non protégée du corps de l'utilisateur ou d'une tierce personne	Plaie ouverte	4	3	NON	12	Formation documentée à l'utilisation de l'outil selon la notice d'utilisation H3 Note de service visée des utilisateurs précisant l'interdiction d'utiliser l'outil sans carter de protection, et portant obligation de contrôler l'état visuel du disque avant chaque utilisation (documenté) O3 Tronçonneuse estampillée CE, à démarrage progressif et à frein d'arrêt T3 Port de vêtements de travail, du casque de chantier, de lunettes de sécurité de gants anti-coupure et résistant à l'abrasion PI1	2	situation acceptable
	Mauvaise isolation du courant électrique d'alimentation de la tronçonneuse si tension > 50 V	Contact d'une partie non protégée du corps de l'utilisateur ou d'une tierce personne avec le courant	Electrisation, électrocution, brûlure	4	3	NON	12	H O T	12	situation inacceptable

		électrique d'alimentation									
	Câble d'alimentation électrique en travers d'une voie de circulation	Pieds de l'utilisateur ou d'une tierce personne entravés dans le câble d'alimentation	Chute, contusion, plaie, fracture	4	1	NON	4	H O T		4	situation à améliorer
Si pas d'activité, pas de danger	Si pas de danger, pas de risque	Si pas de risque, pas d'accident et pas de conséquence									

Exemple de mesures de prévention qui peuvent être mises en place afin de réduire la criticité :

- Information sur les risques électriques (Humain)
- Note de service visée des utilisateurs portant obligation de contrôler l'état visuel du câble d'alimentation électrique avant chaque utilisation ; et précisant la nécessité d'organiser le chantier et de ne pas laisser de câbles au sol (Organisationnel)
- Remplacer les tronçonneuses 220V par des tronçonneuses basse tension (Technique).

#### 4.2.2. Comment construire son plan d'action de réduction des risques ?

La méthode d'évaluation des risques détaillée ci-dessus permet, comme le demande le législateur, de hiérarchiser les risques ; ici selon une cotation de 0 à 16 ; afin de créer un plan d'action de réduction des risques.

Les priorités d'actions sont ensuite définies selon les niveaux de risque réels qui intègrent la prévention déjà en place :

- 1 Criticité 0 à 3 : situation acceptable
- 2 Criticité 4 à 7 : situation à améliorer
- 3 Criticité 8 à 16 : situation inacceptable

On s'efforcera de planifier des actions de réductions des risques dans chacun des 5 domaines suivants :

- 🌀 Humain (formation, information, sensibilisation, ...)
- 🌀 Organisationnel (mode opératoire, consigne, règle et procédure, planification, ...)
- 🌀 Technique (installations, matériels et outils conformes, correctement entretenus et vérifiés, et adaptés à la tâche à effectuer, ...)
- 🌀 Protection collective,
- 🌀 Protection individuelle.

On ne pourra cependant tout réaliser immédiatement même si la criticité est « inacceptable », notamment lorsqu'un investissement est nécessaire.



Face à une situation évaluée comme inacceptable, l'employeur doit réagir immédiatement. Il est TOUJOURS possible de mettre en place des actions de réduction des risques immédiatement, puis de les compléter de

mesures à délai de réalisation rapide (< 1 mois), à moyen terme (6 mois à 1 an), à long terme (1 à 3 ans).

Exemple dans le tableau ci-dessous.

Le plan d'action doit comporter :

- 🎯 Le libellé de l'action,
- 🎯 La date de réalisation prévisionnelle
- 🎯 Le nom de la personne responsable de la réalisation (on s'assurera que celle-ci dispose de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires à la réalisation de l'action dans le délai défini),
- 🎯 La date de réalisation effective.

Opération, activité (fréquence F)	Danger	Risque	Conséquence (gravité G)	F	G	Impact différencié	Risque brut	Prévention en place	Risque réel	Criticité	Action de réduction du risque	Date de réalisation prévue	Responsable	Réalisé le
Stockage de rouleaux d'isolants sur la mezzanine 2 fois par mois : dépose de la palette avec chariot élévateur, reprise manuelle sur la mezzanine	Chute de hauteur > 4 mètres	Perte d'équilibre lors de la manutention manuelle au bord du vide	Fractures multiples, décès	2	4	NON	8	H Néant O Néant T Néant	8	3	H1 - Affichage sur place de l'interdiction de stockage temporaire sur la mezzanine (stockage au sol)	Immédiat	M. DUPONT	
											PI3 - Achat et mise à disposition d'un harnais de sécurité antichute, d'une longe, d'un stop chute à enrouleur et d'un point d'ancrage	J+7jours	M. DURAND	
											H3 - Formation à l'utilisation et à la vérification d'un harnais de sécurité antichute, de la longe, du stop chute à enrouleur et du point d'ancrage	J+7jours	M. DURAND	
											H2 - Achat et pose d'un pictogramme « port du harnais antichute obligatoire » au bord de la mezzanine	J+7jours	M. DURAND	
											O1 - Rédaction d'une note de service pour imposer le port du harnais antichute lors des manutentions manuelles sur la mezzanine	J+5jours	M. DURAND	
											PC3 - Faire réaliser et poser un garde-corps et un sas de dépose de palettes au bord de la mezzanine (budget prochain exercice fiscal)	J+10 mois	M. DUVAL	

Lorsque les mesures de prévention sont réalisées, l'évaluation doit être mise à jour

Opération, activité (fréquence F)	Danger	Risque	Conséquence différenciée selon Femme / Homme (gravité G)	F	G	Risque brut	Prévention en place	Risque réel	Criticité
Stockage de rouleaux d'isolants sur la mezzanine 2 fois par mois : dépose de la palette avec chariot élévateur, reprise manuelle sur la mezzanine	Chute de hauteur > 4 mètres	Perte d'équilibre lors de la manutention manuelle au bord du vide et chute sur le sol en contrebas	Fractures multiples, décès	2	4	8	PC3 - garde-corps et sas de dépose de palettes au bord de la mezzanine PI3 - Disponibilité d'un harnais de sécurité antichute, d'une longe, d'un stop chute à enrouleur et d'un point d'ancrage à utiliser en cas de non fonctionnement du sas de la mezzanine H3 – Utilisateurs formés au port et à la vérification du harnais de sécurité antichute, de la longe, du stop chute à enrouleur et du point d'ancrage	0	1

### 4.3. Comment rédiger son annexe d'évaluation de l'exposition aux 6 FRP

Sur ce sujet le législateur a posé un cadre précis puisque pour chacun des 6 facteurs de risques, il existe un seuil d'exposition qui déclenche l'enregistrement au compte C2P.

#### 4.3.1. Réalisation du diagnostic « FRP »

Pour chaque « unité de travail » de l'entreprise, on évaluera l'exposition de chaque salarié affecté au poste de travail à chacun des 6 facteurs de risque en utilisant les tableaux ci-après.



L'exposition des travailleurs sera appréciée après application des mesures de protection collective et individuelle.

Au titre de l'environnement physique agressif :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale	Exposition annuelle
b) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an	
c) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an	
d) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an	
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an	

Au titre de certains rythmes de travail :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL			Exposition annuelle
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale	
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles <a href="#">L. 3122-29</a> à <a href="#">L. 3122-31</a>	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an	
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an	

c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus	900 heures par an	
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		

## 5. Comment gérer le DU dans une démarche de prévention

### 5.1. Actualisation du DU

Le Document Unique d'évaluation des risques ne doit pas être un simple document de forme mais doit être mis à jour régulièrement, et au minimum :

1° Chaque année ;

2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, notamment :

- 🌀 Toute nouvelle organisation,
- 🌀 Toute nouvelle activité,
- 🌀 L'acquisition d'un nouveau matériel,
- 🌀 ...

3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie, notamment :

- 🌀 Un accident du travail,
- 🌀 Une maladie professionnelle,
- 🌀 Une situation dangereuse,
- 🌀 Les débriefings de chantiers,
- 🌀 La réalisation d'une action du plan d'action de réduction des risques,
- 🌀 ...

La page de garde du DU recensera toutes les dates successives des mises à jour réalisées.

### 5.2. Quelle utilité pour le DU au-delà du plan d'action ?

Le législateur impose à l'employeur de réaliser une formation sécurité à l'égard de ses travailleurs, notamment :

L'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier d'une manière compréhensible pour chacun. Cette information ainsi que la formation à la sécurité sont dispensées lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire.

Cette information porte notamment sur :

- Les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques,
- Les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation des risques.



Le Document Unique d'évaluation des risques constitue la base de la formation sécurité au poste de travail.

L'employeur présentera donc le DU à chaque travailleur en s'assurant qu'il en ait compris le contenu :

- 🌀 Lors de l'embauche,
- 🌀 Lors d'un changement de poste,
- 🌀 Lors de la mise à jour du DU,
- 🌀 Après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours,
- 🌀 Après un arrêt de travail suite à accident du travail ou maladie professionnelle.

### **5.3. Mise à disposition du DU**

Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition (art. R.4121-4) :

- 1° Des travailleurs ;
- 2° Des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu ;
- 3° Des délégués du personnel ;
- 4° Du médecin du travail ;
- 5° Des agents de l'inspection du travail ;
- 6° Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- 7° Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1 ;
- 8° Des inspecteurs de la radioprotection, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

## 6. Quelles responsabilités et quelles sanctions ?

### Responsabilités liées à la formalisation de l'évaluation des risques professionnels

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (art L. 4121-1 du Cdt). L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher. Cette obligation est une obligation de résultat (Cour de cassation, chambre sociale, 22 février 2002, pourvoi n° 99-18389), c'est-à-dire qu'en cas d'accident ou de maladie liée aux conditions de travail, la responsabilité de l'employeur pourra être engagée.

En effet, la conscience du danger conjuguée à l'absence d'actions de prévention entraîne, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la reconnaissance :

- 🌀 Au contentieux civil, de la **faute inexcusable** de l'employeur ;
- 🌀 Au contentieux pénal, du **manquement délibéré** à une obligation particulière de sécurité.

Donc l'employeur qui se contenterait de répondre à l'obligation réglementaire de formalisation sans mettre en œuvre les actions correctrices, s'expose à un risque civil et pénal aggravé par la seule application des règles de mise en jeu des responsabilités qui sont rappelées ci-dessous.

### 6.1. Responsabilité civile en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle

La responsabilité civile, basée sur les articles 1382 à 1384 du Code civil, a pour objet la réparation du préjudice causé.

« Chacun est responsable du dommage qu'il a causé, non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence ».

« On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre ».

Ces articles qui régissent la responsabilité civile personnelle de tout un chacun s'appliquent aux chefs d'entreprise lorsqu'ils doivent indemniser les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

La responsabilité civile des employeurs est gérée par la branche AT/MP de la Sécurité sociale, qui avance les prestations aux victimes.

#### 6.1.1. Le principe de la réparation forfaitaire des victimes

Dans le droit commun de l'indemnisation des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, le salarié a droit :

- 🌀 Aux remboursements de frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques ;

- 🌀 À la prise en charge des frais de transport, de rééducation fonctionnelle, de rééducation professionnelle ;
- 🌀 À des indemnités journalières jusqu'à la consolidation de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle ;
- 🌀 À une rente d'incapacité si la victime conserve des séquelles de l'accident ou de la maladie.

En cas de décès de la victime, ses ayants droit perçoivent :

- 🌀 Un capital-décès ;
- 🌀 Des rentes de veuve et d'orphelins en fonction de la composition de la famille.

Pour percevoir ces prestations, la victime ou sa famille n'ont pas à prouver que l'employeur a commis une faute. En contrepartie, la réparation est limitée à ces prestations, et la victime ne peut pas agir contre son employeur.

Du fait de cette indemnisation forfaitaire, le salarié ne peut pas obtenir de réparation complémentaire devant les juridictions civiles, et n'est donc pas dédommagé de l'ensemble des préjudices subis (préjudice moral, préjudice esthétique, préjudice de perte de promotion professionnelle, etc.).

Le financement de ces prestations est assuré par la Sécurité sociale qui avance les frais pour le compte des employeurs. Les employeurs remboursent la Sécurité sociale par le biais du paiement des cotisations d'accidents du travail.

### 6.1.2. La FAUTE INEXCUSABLE de l'employeur

La définition actuelle de la faute inexcusable a été donnée par la jurisprudence de la Cour de cassation en 2002.

La Cour de cassation estime « qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers lui d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne :

- 🌀 Les maladies professionnelles contractées par le salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ;
- 🌀 Les accidents du travail subis par le salarié ».

Elle précise que « **le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable (...) 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** ».

Par cette motivation, la Cour de cassation a élargi la définition de la faute inexcusable établie en 1941, laquelle ne nécessite plus d'avoir commis une faute d'une gravité exceptionnelle dérivant d'une omission volontaire.

Le seul fait qu'un salarié soit malade ou accidenté fait présumer de la responsabilité de l'employeur qui, en matière de responsabilité civile, a tout à la fois l'obligation d'avoir conscience du danger via l'évaluation des risques, et une obligation de résultat via le plan d'actions. Néanmoins, une maladie professionnelle n'entraîne pas automatiquement la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur. L'employeur doit avoir commis une faute constituant la « cause nécessaire de la maladie professionnelle dont est atteint le salarié » (Cass.soc., 4 avril 2013, n° 12-13600).

En cas d'accident du travail ou de survenance d'une maladie professionnelle, la définition de la faute inexcusable condamne automatiquement les employeurs :

- 🌀 Qui n'ont pas fait leur évaluation des risques alors qu'ils auraient dû la faire, et qui, s'ils l'avaient faite, auraient eu conscience du danger et auraient peut-être pu éviter l'accident du travail ou la survenance de la maladie professionnelle ;
- 🌀 Qui ont fait leur évaluation (et donc qui ont conscience) et qui n'auraient pas mis en œuvre le plan de prévention adéquat parce qu'ils ont manqué à leur obligation de sécurité ;
- 🌀 Qui n'ont pas réalisé le protocole de sécurité alors même que des opérations de chargement et déchargement sont réalisées dans l'entreprise.

La faute inexcusable de l'employeur est toujours présumée établie dans 2 cas :

- 🌀 Lorsque le salarié victime de l'accident ou un membre du CHSCT lui avait signalé un risque qui s'est matérialisé ;
- 🌀 Lorsque la victime de l'accident est un salarié sous contrat précaire n'ayant pas bénéficié de la formation renforcée à la sécurité lors de sa prise de poste.

### **Exception au principe de la réparation forfaitaire des victimes**

Les victimes d'une faute inexcusable bénéficient d'une majoration de la rente forfaitaire (pouvant prendre la forme d'un capital) versée par la CPAM pour tout accident du travail et toute maladie professionnelle (CSS, art. L. 452-2).

Cette majoration de rente n'existe pas en cas d'accident de trajet ou en cas de rechute. Au-delà du complément de rente, les victimes peuvent obtenir des dommages-intérêts au titre des préjudices inclus dans l'article L. 452-3 du Code de la Sécurité sociale. Sont listés les préjudices liés aux souffrances physiques et morales, préjudices d'esthétique, préjudices d'agrément, préjudices sur le déroulé de carrière.

Enfin, les victimes de faute inexcusable peuvent réclamer des frais d'aménagement de leur logement (accès handicapé, monte-escalier, assistance électronique, etc.), des frais d'aménagement ou de changement de leur véhicule (véhicule aménagé pour paraplégique ou véhicule pouvant embarquer un fauteuil roulant), des frais d'assistance d'une tierce personne, des indemnités pour pertes de revenus, des

indemnités pour préjudice d'anxiété, des indemnités pour préjudice sexuel, etc., et tous les autres frais non indemnisés par la Sécurité sociale.

Sont aussi visés les frais liés à une rechute de l'accident initial pour lequel l'employeur a commis une faute inexcusable.

Toutefois, l'employeur ne peut pas être condamné à des dommages et intérêts pour la perte de droits à la retraite de salariés licenciés suite à un accident du travail.

Ces indemnités ne seront pas avancées à la victime par les caisses de Sécurité sociale. Elles seront fixées par le tribunal des affaires sociales lors de l'audience, qui statuera sur la faute inexcusable et l'indemnisation complémentaire gérée par la Sécurité sociale.



Toutes les indemnités versées par la Sécurité sociale à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au titre de la FAUTE INEXCUSABLE sont remboursées immédiatement sous forme de capital par l'entreprise ou sur les fonds propres du chef d'entreprise.

L'employeur peut cependant s'assurer contre les conséquences financières de sa propre faute inexcusable ou de la faute de ses préposés.

## **6.2. Responsabilité pénale en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle**

Les règles de mise en jeu de la responsabilité pénale en matière de sécurité et de protection de la santé sont applicables à la démarche d'évaluation des risques.

### **6.2.1. La responsabilité pénale au titre du Code du travail**

Le non-respect de la plupart des obligations du Code du travail en matière de santé et de sécurité fait l'objet de sanctions spécifiques au droit du travail. Il s'agit exclusivement de délits et de contraventions faisant encourir à leur auteur des peines d'amendes et / ou de prison.

Les sanctions les plus courantes prennent la forme d'amendes pénales appliquées autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.



Le défaut de rédaction, ou de mise à jour du document unique (en l'absence de tout accident du travail), est puni d'une amende de 1.500 euros par salarié concerné, portée à 3.000 euros en cas de récidive.

Le défaut de rédaction ou de mise à jour du document unique peut aussi permettre aux salariés de se voir verser des dommages-intérêts par l'employeur dans le cadre d'une action devant le conseil des prud'hommes (Cass. soc., 8 juillet 2014, n° 13-15474).

### **6.2.2. La responsabilité pénale au titre du Code pénal**

Le Code pénal régit toutes sortes de délits, droit commun, code de la route, mais aussi ceux liés aux accidents du travail

Principe du code pénal :

La responsabilité pénale en matière d'accident du travail peut être appliquée à n'importe quel niveau hiérarchique dans l'entreprise dès lors que la personne qui a commis le délit possède tous les moyens pour assumer sa responsabilité.

#### Le chef d'entreprise

- Il est responsable de l'organisation de la sécurité
- Il donne à sa structure tous les moyens nécessaires
- Il est seul responsable en cas de manquement

#### Les membres de la hiérarchie

- S'ils possèdent une délégation de pouvoirs, ou
- S'ils possèdent une définition de fonction avec rôle défini en matière de sécurité,
- Sont responsables s'ils n'ont pas satisfait à leurs obligations.

#### Les opérateurs

- Formés aux consignes et modes opératoires,
- Qui utilisent des équipements conformes,
- Qui disposent d'EPI,

Sont eux aussi pénalement responsables s'ils ne respectent pas toutes ces procédures et provoquent un accident.

Les délits :

#### La maladresse

- C'est un défaut de savoir-faire dans la conduite d'actions
- Exemple :

Au cours d'une manœuvre dangereuse qui doit être menée par un spécialiste, un responsable non spécialiste insiste pour diriger la manœuvre.

#### L'imprudence

- Elle résulte d'une action ou celui qui agit ne se préoccupe pas du danger ou des conséquences de ses actions pour les autres.

- Exemple :  
Un cadre ou un agent de maîtrise qui met à disposition de son personnel un matériel non conforme ou endommagé tout en connaissant le danger que cela représente.
- 🌀 L'inattention
  - C'est un acte de distraction ou d'étourderie.
  - Exemple :  
Un opérateur connaît et pratique de manière habituelle un mode opératoire. Par distraction il ne le respecte pas et provoque un accident.
- 🌀 La négligence
  - C'est une faute résultant d'un manque de vigilance, d'un manque de surveillance attentive et soutenue.
  - Exemple :  
Un cadre ou un agent de maîtrise qui ne veille pas en permanence à faire respecter les consignes de sécurité de son secteur.
  - Peines encourues :
    - 3 ans d'emprisonnement
    - 45 000€ d'amende
- 🌀 Le manquement
  - C'est l'action de manquer à une loi, à un règlement.
  - Exemple :  
Le chef d'entreprise ou le directeur de fabrication qui autorise l'utilisation d'une machine non conforme.
  - Peines encourues :
    - 3 ans d'emprisonnement
    - 45 000€ d'amende
- 🌀 Le manquement délibéré
  - C'est un acte pris en toute connaissance de cause.
  - Peines encourues :
    - 5 ans d'emprisonnement
    - 75 000€ d'amende
    - Exemples :
      - L'inspecteur du travail ou de la CRAM fait observer au chef d'entreprise une non-conformité réglementaire. Le chef d'entreprise ne tiens pas compte de ses observations.

- Des opérateurs signalent un risque à un responsable. Le responsable ne fait rien.
- Un agent de maîtrise rappelle à l'ordre un cariste qui enfreint une règle de conduite. Peu de temps après le cariste reproduit la faute et provoque un accident.
- 



La mise en danger d'autrui

- Dans ce cas, il n'est pas nécessaire que l'accident se produise pour être mis en examen et éventuellement condamné par le tribunal correctionnel.
- Notion de danger grave et imminent.

### 6.2.3. La responsabilité pénale des personnes morales

La condamnation de la personne morale (l'entreprise) n'exclut en rien la condamnation des personnes physiques. Les deux peuvent être condamnées pour le même délit.

Les condamnations potentielles de la personne morale (cumul des peines possible) :

- 🌀 La surveillance judiciaire,
- 🌀 L'amende (multipliée par 5),
- 🌀 L'affichage de la décision,
- 🌀 L'interdiction d'exercer,
- 🌀 La confiscation de la chose,
- 🌀 La fermeture.

## 7. CONCLUSION

En mettant en œuvre une démarche de prévention et en réalisant l'évaluation des risques et le Document Unique, l'employeur :

- 🌀 Diminuera le nombre et la gravité des accidents et maladies du travail,
- 🌀 S'affranchira d'une amende,
- 🌀 Se tiendra à l'écart de la Faute inexcusable ;

Mais il peut également en tirer d'autres avantages. Il peut notamment obtenir :

- 🌀 Une ristourne sur son taux AT/MP jusqu'à 25%, auprès de la CARSAT (<http://www.ameli.fr/employeurs>),
- 🌀 Des aides financières auprès de l'OPPBTB ( <http://www.preventionbtp.fr> ), de la CARSAT ( <http://www.ameli.fr/employeurs> ), ou de l'ANACT ( <http://www.anact.fr> ).
- 🌀 Des réductions du coût annuel de ses assurances responsabilité civile et décennales auprès des assureurs.
- 🌀 Une augmentation de la productivité des salariés en leur procurant un cadre de travail agréable et des conditions de travail sûres.

Nous espérons que ce livre blanc vous aura aidé, et vous souhaitons une grande réussite dans la réalisation de votre DOCUMENT UNIQUE

L'équipe Objectif Zéro Accident

## CONTACT

Nous restons à votre disposition pour toute demande de renseignement complémentaire, à l'adresse suivante : [contact@oza-france.fr](mailto:contact@oza-france.fr) ou par téléphone : 05.58.76.39.36.

[www.objectif-zero-accident.fr](http://www.objectif-zero-accident.fr)