

# Etablissement du document unique d'évaluation des risques : méthodologie d'évaluation des risques

"Vous avez tous les droits"

## **AVERTISSEMENT :**

*Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.*

*Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.*

*Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.*

*Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond variable d'un Tribunal à l'autre.*

*Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.*

# I. Contexte et problématique

En tant qu'employeur, vous êtes tenu de protéger la santé et la sécurité des salariés au sein de votre entreprise. Pour cela, il vous incombe d'analyser les risques professionnels pesant sur la santé de vos salariés en suivant une méthode d'évaluation des risques efficace.

Problématiques : comment évaluer les risques présents dans votre entreprise ? Existe-t-il plusieurs méthodes ? Quelles sont les conséquences de l'exposition au risque ?

## II. Avantage, inconvénient, risque : des éléments pour vous aider à prendre une décision

### **A. Avantage : plusieurs méthodes d'évaluation des risques existent**

Vous êtes responsable en cas d'accident ou de réalisation d'un risque pesant sur la santé de vos salariés. L'établissement du document unique d'évaluation des risques implique une identification des dangers présents dans votre entreprise, une estimation de leur probabilité et de leur gravité. Vous disposez d'une relative liberté dans le choix de votre méthode d'évaluation des risques.

### **B. Inconvénient : l'analyse des situations de travail, une tâche ambitieuse**

L'analyse des situations de travail au sein de l'entreprise est un travail de longue haleine que vous ne devez pas sous-estimer.

En effet, selon l'activité de votre entreprise, cette opération, qui conditionne l'efficacité du programme d'actions qui en découlera, peut s'avérer plus ou moins complexe et nécessiter l'aide et l'intervention de spécialistes. Un diagnostic efficace nécessite une implication forte et beaucoup d'exigence. Soyez précis et identifiez tous les risques même s'il faut admettre qu'il s'agit d'un travail d'inventaire pouvant être pénible et fastidieux.

## **C. Risque : une sanction pénale**

Si vous ne vous conformez pas à votre obligation d'établir le DUER (rédaction et actualisation), vous risquez, en cas de contrôle, une contravention de la 5ème classe dont le montant maximum s'élève à 1.500 euros<sup>1</sup>. Cette amende peut être doublée si vous n'avez pas régularisé votre situation dans un délai d'un an à compter de l'expiration ou de la prescription de la précédente peine.

---

<sup>1</sup> Article R4741-1 du Code du travail

### III. Vous agissez : indications de la procédure à suivre

L'évaluation d'un risque peut se faire par le biais de différentes méthodes et notamment par celle de l'évaluation chiffrée. Toutefois, l'employeur peut écarter la méthode chiffrée au profit d'une autre méthode qu'il estime plus adaptée à l'entreprise.

Les développements qui vont suivre ont pour but de donner des pistes de réflexion pour que tous les risques de l'entreprise soient évalués à leur juste valeur.

#### A. L'évaluation de la probabilité d'existence du risque

La première étape de l'évaluation des risques professionnels consiste en la détermination des risques existants ou susceptibles d'exister dans l'entreprise et à la mesure de la probabilité d'existence de ce risque.

Les questions devant être posées sont les suivantes : ce risque existe-t-il ? La probabilité de réalisation de ce risque est-elle importante ? Quelle pourrait être sa fréquence de réalisation ? Quelles sont les personnes concernées par ce risque ?

Par exemple, le nombre de personnes concernées par un risque peut être déterminant dans l'évaluation de la probabilité d'existence du risque, de même que la durée d'exposition à ce risque.

Il peut également être utile de tenir compte des informations contenues dans les fiches d'aptitude établies par le médecin du travail.

#### B. Les niveaux de probabilité du risque

Même les risques dont la probabilité de réalisation est faible doivent être pris en compte.

En effet, dans la mesure où les risques peuvent évoluer en fonction de différents paramètres (ergonomiques, physiques ou biologiques), la probabilité d'exposition au risque peut augmenter d'une année à l'autre.

Une probabilité faible peut caractériser un risque. Il s'agit donc, ici, de bien prendre conscience qu'un risque défini comme ayant une probabilité faible de réalisation peut être réévalué dans les années futures. Sa probabilité de réalisation pourra alors augmenter ou disparaître.

Dans ce dernier cas, l'attestation de disparition totale du risque devra être annexée au document unique.

3 niveaux de probabilité peuvent être établis :

- 1 équivaut à « faible » ;
- 2 équivaut à « moyen » ;
- 3 équivaut à « significatif ».

Ce nombre est indicatif et peut tout à fait être augmenté.

*Exemple : de nombreux salariés travaillent sur écran plus de 65% de leur temps de travail. Ce risque est donc significatif.*

### **C. Les conséquences de l'exposition au risque**

L'évaluation des risques nécessite d'apprécier les conséquences de l'exposition à ce risque sur la santé des salariés. Ces conséquences peuvent être répertoriées de la manière suivante :

- 1 équivaut à « voir son médecin traitant » ;
- 2 équivaut à « arrêt de quelques jours » ;
- 3 équivaut à « invalidité » ;
- 4 équivaut à « incapacité permanente » ;
- 5 équivaut à « décès ».

*Ainsi si nous reprenons notre précédent exemple : les ordinateurs des salariés peuvent être munis d'écrans de protection. Le médecin du travail peut également prescrire des pauses régulières afin de ne pas fatiguer la vue des salariés. La conséquence du risque écran est donc, pour les salariés, de voir leur ophtalmologue au moins 1 fois par an.*