

Qui peut le consulter ?

Le DU est **tenu à la disposition** des différents **acteurs internes et externes** de l'entreprise : travailleurs et anciens travailleurs, membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE), SPSTI, inspection du travail...

Le personnel doit être **informé**, par **affichage**, des **modalités d'accès** au document unique. Ces informations doivent être présentes à une **place convenable** et **aisément accessible** dans les lieux de travail (au même endroit que le règlement intérieur s'il existe, dans la salle de pause...).

Quelques repères réglementaires

- Articles du Code du travail : L. 4121-1 et suivants, R. 4121-1 et suivants, R.4741-1.
- Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001.
- Circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002.
- Décret n° 2008-1347 du 17 décembre 2008.
- Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022.

Bon à savoir

- La faute inexcusable de l'employeur peut être retenue en cas d'absence de DU.
- Le défaut de DU ou de mise à jour est passible d'une amende de 1 500 € (3 000 € en cas de récidive).
- Si une entreprise est composée de plusieurs établissements, le DU est à réaliser dans chaque établissement.
- En annexe du document unique doivent figurer :
 - Les données nécessaires à l'évaluation de l'exposition individuelle des salariés aux risques facteurs de pénibilité.
 - La proportion de salariés exposés aux risques facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus par le Code du travail.
 - Les évaluations des risques complémentaires.

Intéressé par NOA ?

Abonnez-vous depuis votre espace adhérent puis inscrivez-vous à nos ateliers directement depuis notre site internet !



VOUS AVEZ DIT DOCUMENT UNIQUE ?

Pas de panique... On vous explique tout !

Véritable outil de prévention et de pilotage de l'entreprise en termes de santé et de sécurité.

De quoi s'agit-il ?

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) plus communément appelé document unique (DU) contient l'**identification**, l'**analyse** et le **classement** des différents **risques professionnels** auxquels sont soumis les salariés de l'entreprise. Il permet d'établir un plan d'actions de prévention.

On parle par exemple de : risque de chutes (de plain-pied, de hauteur, d'objets), risque routier, risque chimique, risques psychosociaux, risques liés au bruit, aux vibrations...



Qui le réalise ?

L'**employeur** est seul **responsable** du document unique, mais il a la possibilité d'en **déléguer** la réalisation pratique à l'un ou plusieurs de ses collaborateurs qu'il jugera compétents.

Il peut également décider de **s'adjoindre** toutes **compétences** qu'il estimera **utiles** dans la réalisation du document :

- Salariés.
- Représentants du personnel.
- Service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).
- CARSAT.
- OPPBTP.
- Etc.



Quand faut-il le mettre à jour ?

Le DU doit être mis à jour :

- **Au moins une fois par an** dans les entreprises de **plus de 11 salariés**.
- Lors de toute **décision d'aménagement important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (*changement d'organisation, d'équipements...*).
- Lorsqu'une **information supplémentaire** intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur (*survenue d'un AT, remarque(s) dans un rapport de vérifications périodiques...*).

Pourquoi l'établir ?

Surtout pour :



Impliquer l'ensemble du **personnel** dans une **démarche de prévention** des risques professionnels et ainsi **favoriser le dialogue social**.



Organiser la **prévention** dans l'entreprise via la mise en place d'un **plan d'actions**, visant à **améliorer la santé** et la **sécurité** des salariés, en **minimisant** les **risques professionnels** identifiés s'ils ne peuvent être supprimés.



Réduire le nombre d'**accidents du travail (AT)** et/ou de **maladies professionnelles (MP)**, et donc faire **baisser le taux de cotisation AT/MP**.



Faciliter le repérage des risques **facteurs de pénibilité**.



Augmenter la productivité et la **santé globale** de l'entreprise.

Il permet également de satisfaire à l'exigence du Code du travail. En effet, le DU doit être établi dans toute entreprise qui emploie au moins un salarié, quel que soit le secteur d'activité, et ce depuis 2001.

Comment ?

Aucun modèle n'est imposé par la réglementation, l'employeur est **libre de choisir** le **type de support** qui lui semble le mieux **adapté** (*écrit ou numérique*). Le DU doit, cependant, garder un aspect **cohérent** (*un seul support*) et **pratique** (*un même document*).

La formalisation des résultats de l'évaluation des risques professionnels dans le DU est une **démarche structurée** dont voici les principales étapes :



De quelle façon AST m'accompagne ?

Peu importe le format et l'outil que vous choisissez pour rédiger votre document unique, nous sommes là pour vous conseiller.

Depuis votre espace adhérent, Action Santé Travail propose une offre complémentaire en ligne sécurisée, **NOA**, pour vous aider à l'élaborer et à établir votre plan de prévention adapté aux caractéristiques de votre entreprise.

- ✓ Connecté avec la fiche d'entreprise et ses mises à jour.
- ✓ Accessible directement par votre équipe santé travail.
- ✓ Accessible aux personnes autorisées de votre entreprise.
- ✓ Conforme aux réglementations en vigueur.
- ✓ Mis à jour en temps réel.
- ✓ Outil simple et intuitif.
- ✓ Archivé en toute sécurité.