

Guide Etablir son Document unique d'évaluation des risques professionnels pour les coopératives Métiers du grain

Décembre 2024



LA COOPÉRATION AGRICOLE
MÉTIER DU GRAIN

Sommaire

1	Préambule	5
2	L'élaboration du document unique	7
2.1	Les principes généraux de prévention.....	7
2.2	Les personnes associées à l'évaluation des risques	7
2.2.1	Dispositions générales	7
2.2.2	Rôle des branches professionnelles	9
2.3	L'évaluation des risques professionnels	9
2.3.1	Les données et documents à prendre en compte pour l'évaluation des risques	9
2.3.2	L'inventaire des unités de travail	10
2.3.3	L'inventaire des risques	10
2.3.4	La hiérarchisation des risques	12
2.4	Dispositions spécifiques à certains risques	13
2.5	Les documents à annexer au document unique	14
3	Les suites de l'évaluation des risques	15
3.1	Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail	15
3.1.1	Les modalités d'élaboration du PAPRIPACT	15
3.1.2	Le contenu du PAPRIPACT	15
3.1.3	La mise à jour du PAPRIPACT	16
3.2	Les actions de prévention et de protection (hors PAPRIPACT)	16
3.2.1	La définition des actions	16
3.2.2	La mise à jour de la liste des actions	16
3.3	Le rapport annuel sur la politique sociale de l'entreprise	17
4	La mise à jour du document unique	18
4.1	La périodicité de mise à jour du document unique	18
4.2	Les obligations liées à la mise à jour du document unique	18
5	La conservation et l'accès au document unique	19

5.1	Les modalités de conservation du document unique	19
5.1.1	La durée de conservation du DUERP	19
5.1.2	Le format du document unique	19
5.2	Les modalités d'accès au document unique	20
5.2.1	Les personnes pouvant avoir accès au DUERP	20
5.2.2	L'affichage du document unique	20
5.2.3	La langue utilisée pour le document unique	21
6	Les publics visés par le document unique	22
6.1	Gestion des entreprises extérieures	22
6.2	Le cas d'un immeuble ou site multi-occupants	22
6.3	Le cas d'une entreprises multisites	22
7	Les sanctions encourues	23
7.1	Les sanctions pénales	23
7.2	Des exemples de condamnations	23
7.2.1	Absence de document unique et faute inexcusable de l'employeur	23
7.2.2	Absence d'évaluation de tous les risques dans le DUERP et faute du dirigeant	24
7.2.3	Absence d'évaluation de tous les risques dans le document unique et faute du dirigeant	26
7.2.4	Appréciation de la caractérisation de la faute inexcusable de l'employeur (1 ^{er} exemple)	26
7.2.5	Appréciation de la caractérisation de la faute inexcusable de l'employeur (2 ^{ème} exemple)	27
8	Abréviations	28
9	Annexe 1 : Les seuils associés aux facteurs de risques professionnels	29
10	Annexe 2 : Exemples de méthode d'identification des risques	31
10.1	Recensement des lieux de travail	31
10.2	Recensement des activités	33
10.3	Recensement des risques	34
10.4	Recensement des moyens de prévention	35
11	Annexe 3 : Exemples de cotation des risques	36

11.1	Exemple n°1 de matrice de cotation	37
11.1.1	Echelle de gravité	37
11.1.2	Echelle de probabilité	37
11.1.3	Grille de criticité	38
11.1.4	Prise en compte des moyens de prévention	38
11.1.5	Exemple de trame DUERP	40
11.2	Exemple n°2 de matrice de cotation	41
11.2.1	Echelle de gravité	41
11.2.2	Echelle de probabilité	41
11.2.3	Prise en compte des moyens de prévention	41
11.2.4	Grille de criticité	42
11.2.5	Exemple de trame DUERP	43

1 PREAMBULE

L'employeur a l'obligation de **consigner, dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), les résultats de l'évaluation des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés ses salariés (article R.4121-1 du Code du travail).

Ce document constitue un support matériel et juridique indispensable en matière de prévention des risques professionnels présents dans une entreprise. Il est **obligatoire dans tout établissement employant un ou plusieurs travailleurs**.

A noter, les dispositions applicables peuvent différer selon l'effectif de l'établissement (+/- 11 salariés ou +/- 50 salariés).

Participation

Les rédacteurs :

- Cécile BASCHOU (Responsable technique et risques industriels chez **LA COOPERATION AGRICOLE Métiers du grain**)
- Caroline BOINAS (Consultante Veille réglementaire chez **APAVE**)
- Gautier LE SUEUR (Responsable pôle conseil et dialogue social chez **LA COOPERATION AGRICOLE**)
- Julien RIGAULT (Responsable de Groupe Santé et Sécurité chez **APAVE**)

Les coopératives associées :

110 Bourgogne (M. Ryck MADIBA) ; **AGORA** (Mme. Justine SAMAIN) ; **AGROPITHIVIERS** (Mme. Edith BRETAUD) ; **ARTERRIS** (M. Pierre FABRE) ; **CAC68** (Mme. Laura GUENIAT) ; **CAVAC** (Mme. Lydia LHOMMEDE) ; **CERESIA** (M. Stéphane LECLERE) ; **COMPTOIR AGRICOLE** (M. Pascal FIGUERO) ; **DIJON-CEREALES** (Mme. Audrey RICHARD) ; **DURANSIA** (Mme. Bénédicte ALLEGRETTI) ; **EMC2** (M. Tim GEORGE, Mme. Charlène LEGAND, M. Laurent LEGAND) ; **EURALIS** (Mme. Laurence SOURBE) ; **EUREA** (Mme. Fabienne BOMSEL) ; **EUREDEN** (M. Loïc HERVIN, M. Jean-Philippe OLLIVIER) ; **INTERVAL** (Mme. Adeline BARBIER, Mme. Corinne GABIOT) ; **LCA HDF** (M. Cédric GUILLEMONT) ; **LCA NA** (Mme. Florence BENEVELLI) ; **LCA SOLUTIONS +** (M. Raphaël SUSINI) ; **LORCA** (Mme. Justine DOKTORCZYK) ; **LUR BERRI** (M. Sacha HUMBERT) ; **MAISADOUR** (Mme. Mathilde COSTES, M. Soufiane KODSSY) ; **NEOCOOP** (Mme. Faustine SEGUIER) ; **OCEALIA** (Mme. Angélique DUTEIL, M. Anthony SANCHEZ) ; **OXYANE** (Mme. Natalia DIAZ POLI, Mme. Emilie GARNIER) ; **SCARA** (M. Cédric BOBENRIETH) ; **SCARDORDOGNE** (Mme. Angélique MONNERET) ; **SEVEPI** (Mme. Claire PELLETIER) ; **TERRE ATLANTIQUE** (M. Loïck TILLAUD) ; **TERRENA** (M. Jean-Baptiste COLINEAU, Mme. Marion GIRARD) ; **VAL DE GASCOGNE** (Mme. Brigitte LOUBET-NOEL) ; **VIVADOUR** (Mme. Mélanie MONLEZUN) ; **VIVESCIA** (M. Christophe DUPONT, M. Cédric FAUPIN, M. Alexandre HANNEQUIN) ; **YNOVAE** (Mme. Amandine LANG).

Le mot de la Directrice de La Coopération Agricole Métiers du grain



Chères adhérentes, chers adhérents,

La sécurité et la santé au travail sont au cœur des préoccupations de notre fédération. Dans un secteur aussi exigeant et spécifique que celui des métiers du grain, la prévention des risques professionnels doit être une priorité partagée par tous.

Ce guide a été conçu pour vous accompagner dans l'élaboration et la mise à jour de votre Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), un outil essentiel pour structurer vos actions de prévention et protéger vos équipes au quotidien. En tenant compte des particularités de la collecte, du stockage, et de la transformation des grains, il offre des repères concrets et adaptés à vos réalités de terrain.

Je vous encourage ainsi à vous emparer de cet outil, à mobiliser vos équipes, et à faire de la prévention des risques un levier d'amélioration continue. Ensemble, nous pouvons faire de nos coopératives des lieux de travail plus sûrs, tout en renforçant la performance et la durabilité de notre filière.

Bonne lecture et bonne mise en œuvre.

Catherine MATT

2 L'ELABORATION DU DOCUMENT UNIQUE

L'élaboration du document unique repose sur les principes généraux de prévention et sur l'évaluation des risques réalisée par l'employeur.

2.1 LES PRINCIPES GENERAUX DE PREVENTION

Les **9 principes généraux** qui régissent l'organisation de la prévention sont les suivants (article L.4121-2 du Code du travail) :

- **éviter les risques** (supprimer le danger ou l'exposition au danger) ;
- **évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités** (apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque pour prioriser les actions de prévention à mener) ;
- **combattre les risques à la source** (intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires) ;
- **adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail, des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- **tenir compte de l'état d'évolution de la technique** (adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles) ;
- **remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux** (lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une solution présentant moins de dangers) ;
- **planifier la prévention** en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés aux harcèlements moral et sexuel et ceux liés aux agissements sexistes ;
- **donner la priorité aux mesures de protection collective** par rapport aux mesures de protection individuelle ;
- **donner les instructions appropriées aux travailleurs** (les former et les informer sur les risques et les mesures de prévention).

2.2 LES PERSONNES ASSOCIEES A L'EVALUATION DES RISQUES

2.2.1 DISPOSITIONS GENERALES

L'obligation de transcrire les résultats de l'évaluation des risques dans le document unique incombe à l'employeur. Lui seul est responsable du document, même s'il confie sa réalisation à un chargé de sécurité ou à toute autre personne qu'il estime compétente pour le faire.

Pour la réalisation de son évaluation des risques, l'employeur n'agit pas seul et peut associer plusieurs acteurs dont notamment (article L.4121-3 du Code du travail) :

- le **comité social et économique (CSE) et sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**, s'ils existent ;
- le(s) **salarié(s) désigné(s) par l'employeur compétent(s)** pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels ;
- le **service de prévention et de santé au travail** auquel l'employeur adhère.

Spécifiquement aux professions agricoles, rappelons que :

- dans les établissements et entreprises de plus de 10 salariés, le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire du SSTA (Service de santé au travail en agriculture) doit établir et mettre à jour une **fiche d'entreprise** sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs des salariés exposés à ces risques ;
- dans les autres établissements et entreprises, le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire du SSTA (Service de santé au travail en agriculture) établit cette fiche à la demande du chef d'entreprise.

Cette fiche est transmise à l'employeur et contribue à la réalisation du DUERP (article R.717-31 du Code rural et de la pêche maritime, [AFNOR SPEC 2218](#)).

⇒ **Rappels** (articles L.2311-2 et L.2315-36 du Code du travail) :

- Un CSE doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés.
- Une CSSCT est créée au sein du CSE dans :
 - les entreprises d'au moins 300 salariés ;
 - les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
 - les établissements Seveso seuil haut.

A noter, il n'existe pas de définition réglementaire de la notion de « établissements distincts ».

Toutefois, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) indique que « **L'établissement distinct ne correspond pas nécessairement à un établissement physique et peut regrouper plusieurs établissements** au sens de l'Insee (Siret). Il y a établissement distinct lorsque celui-ci présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service. Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par accord d'entreprise majoritaire ou, à défaut, par accord avec le CSE. À défaut d'accord, la décision revient à l'employeur. En cas de contestation, c'est la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) du siège de l'entreprise qui statue sur la nature distincte ou non de l'établissement. »

2.2.2 RÔLE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

L'article L.4121-3-1 du Code du travail donne la possibilité aux branches professionnelles d'apporter une aide aux entreprises dans la mise en place du DUERP. Mais il n'existe pas de règle spécifique relative à l'intervention d'une branche plutôt qu'une autre en cas de pluri-application de conventions collectives. Il est dans ce cadre possible de privilégier :

- pour les activités industrielles : la branche de l'activité qui occupe la majorité des salariés ;
- pour les activités commerciales : la branche de l'activité qui génère le plus de chiffre d'affaires.

2.3 L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Dans le cadre de son **obligation générale de protection de la santé et de la sécurité** des travailleurs, l'employeur doit **évaluer les risques professionnels** au sein de son entreprise (article L.4121-3 du Code du travail).

Cette évaluation des risques consiste en un **inventaire des risques dans chaque unité de travail** de l'entreprise ou de l'établissement (article R.4121-1 du Code du travail + circulaire DRT n°6 du 18 avril 2002).

2.3.1 LES DONNÉES ET DOCUMENTS À PRENDRE EN COMPTE POUR L'ÉVALUATION DES RISQUES

L'évaluation des risques concerne le **choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail** (article L.4121-3 du Code du travail). Il est donc important, pour l'établissement du document unique, que l'employeur identifie les dangers et les expositions pour chacun de ces points.

Pour réaliser son évaluation des risques, l'employeur peut, par exemple, se baser sur les documents suivants :

- les **fiches de poste** qui permettent de définir les tâches et responsabilités associées à un poste de travail ;
- les **notices de poste** qui permettent d'informer les travailleurs des conditions d'utilisation ou de maintenance des équipements de travail, des instructions ou consignes les concernant, de la conduite à tenir face à certaines situations ;
- les **fiches de prévention des expositions** qui résument les facteurs de risques professionnels, conditions de pénibilité et les seuils d'exposition.
- les **fiches de données de sécurité (FDS)** qui comportent des informations sur les produits chimiques nécessaires à la prévention et à la sécurité lors de leur utilisation ;
- la **surveillance médicale** des salariés affectés à certains travaux ou à des

- risques spécifiques ;
- le **registre des accidents du travail** qui consignent les accidents survenus dans l'établissement.

2.3.2 L'INVENTAIRE DES UNITES DE TRAVAIL

L'évaluation des risques consiste en un **inventaire des risques dans chaque unité de travail** de l'entreprise ou de l'établissement. 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.

Ainsi, **l'unité de travail n'est pas nécessairement un poste de travail, une fonction, une activité, un processus**. Elle doit correspondre à une situation de travail dans laquelle un ou des salarié(s), avec une ou de(s) fonction(s) différente(s), est/sont exposé(s) à un même danger.

De plus, géographiquement, l'unité de travail ne se limite pas nécessairement à une activité fixe mais peut aussi couvrir des lieux différents.

⇒ Une unité de travail peut se définir comme un **ensemble de travailleurs qui partagent les mêmes risques ou plus largement une même réalité de travail**. Cela laisse le libre choix dans la définition des unités, que ce soit, à titre d'exemple, par une orientation fonctionnelle en partant des activités des travailleurs.

Le document unique consiste donc en une compilation de fiches par unité de travail qui décriront les risques rencontrés par les travailleurs au sein de cette unité. Il représente le point de départ de la démarche de prévention de l'entreprise et sert de base pour définir un plan d'action.

2.3.3 L'INVENTAIRE DES RISQUES

2.3.3.1 DISPOSITIONS GENERALES

L'inventaire des risques repose sur **2 étapes** :

- **une identification des dangers** : le danger est la propriété intrinsèque d'un produit, d'un équipement, d'une situation susceptible de causer un dommage à l'intégrité mentale ou physique du salarié ;
- **une analyse des risques** : c'est le résultat de l'étude des conditions d'exposition des travailleurs à ces dangers.

⇒ Il s'agit par cette évaluation des risques de **prendre en compte l'ensemble des risques** pour la santé et la sécurité des travailleurs, dans tous les aspects liés au travail. Il ne s'agit donc pas d'un simple relevé brut de données mais d'un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers ou facteurs de risques.

Les **facteurs de risque** liés aux conditions de travail des salariés : substances ou équipements utilisés, rythmes de travail, postures, risques psychosociaux, etc. sont également à prendre en compte lors de l'évaluation des risques. Ces derniers pouvant être inhérents à l'immeuble / au site où travaillent les salariés et aux installations présentes.

Même si l'employeur n'identifie pas de facteurs de risques ou d'exposition à ces risques au-delà des seuils prévus pour certains d'entre eux (se référer à l'Annexe 1 : Les seuils associés aux facteurs de risques professionnels), son obligation générale de sécurité vis-à-vis de ses salariés demeure. L'employeur est en effet tenu d'évaluer les risques professionnels liés à ses activités, de retranscrire les résultats de son évaluation dans le document unique et de prendre les mesures nécessaires pour les prévenir et garantir ainsi la santé et la sécurité des travailleurs.

2.3.3.2 L'IMPACT DIFFERENCIE DE L'EXPOSITION AU RISQUE EN FONCTION DU SEXE

A noter que l'évaluation des risques doit tenir compte de **l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe** (article L.4121-3 du Code du travail). Ainsi, face à chaque danger identifié, le DUERP doit contenir une évaluation propre à chaque sexe.

La réglementation ne fournit pas plus d'informations sur l'obligation de différencier l'évaluation des risques en fonction du sexe. Il est possible, par exemples :

- d'analyser, en différenciant par sexe, le nombre d'accidents du travail, le nombre de maladies professionnelles, l'absentéisme, les alertes relatives à des situations de harcèlement ou de discrimination, etc. ;
- de redéfinir les unités de travail en distinguant les femmes et les hommes ou en mentionnant, pour chaque unité, le nombre de salariés de chaque sexe.

Rappelons aussi que dans le cas de la manutention manuelle des charges (article R.4541-9 du Code du travail) :

- un travailleur ne peut être admis à porter d'une façon habituelle des charges supérieures à 55 kg qu'à la condition d'y avoir été reconnu apte par le médecin du travail, sans que ces charges puissent être supérieures à 105 kg ;
- les femmes ne sont pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kg ou à transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kg (brouette comprise).

A noter, un même facteur de risque peut ainsi être considéré comme minorant ou majorant en fonction du sexe du salarié.

Pour aller plus loin sur cette question, vous pouvez consulter l'article « *Intégrer les questions de genre dans l'évaluation des risques* » de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA).

2.3.3.3 **PRISE EN COMPTE DU TELETRAVAIL**

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 rappelle que « Si les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail, il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée ».

L'ANI souligne également « l'importance de la prise en compte du télétravail dans la démarche d'analyse de risques visée à l'article L. 4121-1 du Code du travail et qui fait l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques. Le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui peut faire l'objet d'une évaluation des risques professionnels adaptée. Cette évaluation des risques peut notamment intégrer les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et à la régulation de l'usage des outils numériques ».

L'employeur doit s'assurer de son obligation de prévention pour les salariés en télétravail (ex : chute dans un escalier)

Le Code du travail précise qu'un accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail. L'accident sera donc pris en charge dans les mêmes conditions que s'il avait eu lieu dans les locaux de l'employeur (articles L1222-9 du Code du Travail, et L. 411-1 du Code de la sécurité sociale)

En télétravail, l'accord collectif ou une charte télétravail peut cadrer les règles de sécurité. L'employeur peut également visiter le domicile avec l'accord du salarié. Les locaux visités concernent uniquement les locaux qui permettent de télétravailler.

2.3.4 **LA HIERARCHISATION DES RISQUES**

Bien que cela ne soit pas précisé par la réglementation, l'étape de classement des risques est essentielle lors de l'évaluation des risques. Cela permet en effet de passer d'un inventaire des risques à la définition d'un plan d'action concret.

Ainsi, une fois que tous les risques professionnels présents dans l'entreprise ont été recensés, l'employeur doit ensuite les **hiérarchiser en fonction de leur importance** (fréquence d'apparition, gravité, etc.).

A noter, les matrices de cotation ne sont pas définies par la réglementation. Des matrices de cotation sont ainsi proposées par la profession en annexe 3 du présent guide.

2.4 DISPOSITIONS SPECIFIQUES A CERTAINS RISQUES

Pour certains risques particuliers, le Code du travail impose à l'employeur de réaliser une **évaluation des risques spécifique**.

Il doit ainsi notamment réaliser :

- une évaluation des risques pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des **agents chimiques dangereux (ACD)** (article R.4412-5 du Code du travail) ;
- une évaluation des risques pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des **agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR)** (article R.4412-61) ;
- une évaluation des risques pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des **agents biologiques** (article R.4423-2) ;
- une évaluation des risques pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition au **bruit** (article R.4433-2) ;
- une évaluation des risques pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des **vibrations mécaniques** (article R.4444-1) ;
- une évaluation des risques pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des **rayonnements ionisants** (article R.4451-13) ;
- une évaluation des risques pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à l'**amiante** (articles R.4412-97 et suivants) ;
- une évaluation des risques pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des **champs électromagnétiques** (article R.4453-6) ;
- une évaluation des risques en cas de **manutention manuelle des charges** (article R.4541-5) ;
- une évaluation des risques pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des **rayonnements optiques artificiels** (article R.4452-7) ;
- une évaluation des risques de tous les postes comportant un **écran de visualisation** (article R.4542-3) ;
- pour **les opérations de chargement et déchargement**, l'analyse des risques se fait via un protocole de sécurité (article R.4515-1 du Code du travail) ;

De plus, en fonction des risques présents dans l'établissement, **certain documents doivent être intégrés au document unique** :

- en cas de **risque d'explosion** : l'employeur doit établir et mettre à jour un document relatif à la protection contre les explosions (DRPCE) et doit l'intégrer au DUERP (article R.4227-52 du Code du travail) ;
- en cas de **risque d'exposition à des ACD** : l'employeur doit consigner les résultats de l'évaluation des risques dans le DUERP (article R.4412-10) ;
- en cas de **risque d'exposition à des CMR** : l'employeur doit consigner les résultats de l'évaluation des risques dans le DUERP (article R.4412-64) ;
- en cas de **risque d'exposition à des rayonnements ionisants** : l'employeur doit consigner les résultats de l'évaluation des risques ainsi que la délimitation des zones (zones bleue, verte, jaune, orange, rouge, zones d'extrémités et zone radon) dans le DUERP (articles R.4451-16 et R.4451-23) ;

- en cas de **risque d'exposition aux rayonnements optiques artificiels** : l'employeur doit consigner les résultats de l'évaluation des risques dans le DUERP (article R.4452-10) ;
- en cas de **risque d'exposition aux champs électromagnétiques** : l'employeur doit consigner les résultats de l'évaluation des risques ainsi que les valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) ou les valeurs seuils déclenchant les actions prévues aux articles R.4453-13 et suivants du Code du travail dans le DUERP (article R.4453-10) ;
- en cas de **risque d'exposition à l'amiante** : l'employeur doit transcrire les résultats de son évaluation des risques (amiante) pour chaque processus dans le DUERP. Il doit le mettre à jour à chaque modification de processus entraînant un changement de niveau d'empoussièrement ou lors de l'introduction de nouveaux processus. Il doit également annexer au DUERP le mode opératoire qu'il a établi pour chaque processus mis en œuvre (articles R.4412-99 et R.4412-145).

⇒ **Exemple** : Le simple fait de mettre le risque d'explosion / ATEX dans le DUERP ne suffit pas. Il faut obligatoirement annexer le DRPCE au DUERP.

2.5 LES DOCUMENTS A ANNEXER AU DOCUMENT UNIQUE

L'employeur doit annexer au DUERP (article R.4121-1-1 du Code du travail) :

- les **données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques** suivants :
 - contraintes physiques marquées : manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques ;
 - environnement physique agressif : agents chimiques dangereux (ACD), températures extrêmes, bruit ;
 - certains rythmes de travail : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte
- la **proportion de salariés exposés à ces facteurs de risques professionnels**, au-delà des seuils fixés à l'article D.4163-2 du Code du travail (seuils indiqués en annexe 1 du présent guide).

A noter, cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

3 LES SUITES DE L'ÉVALUATION DES RISQUES

L'évaluation des risques ne constitue pas une fin en soi. Il s'agit de **mettre en œuvre des mesures effectives afin d'éliminer ces risques**.

Les suites à donner à l'évaluation des risques diffèrent selon l'effectif de l'entreprise : mise en place d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) ou définition d'actions de prévention et de protection.

3.1 LE PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1.1 LES MODALITÉS D'ÉLABORATION DU PAPRI Pact

3.1.1.1 LES ENTREPRISES CONCERNÉES

Dans les **entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés**, les résultats de l'évaluation des risques doivent déboucher sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) (article L.4121-3-1 du Code du travail).

3.1.1.2 LES PERSONNES POUVANT ÊTRE ASSOCIÉES

L'employeur peut être accompagné par les **organismes et instances mis en place par les branches** dans la définition du PAPRI Pact.

3.1.2 LE CONTENU DU PAPRI Pact

Ce programme est essentiel dans la mise en œuvre des actions de prévention qui font suite à l'évaluation des risques.

L'employeur, dans ce programme :

- fixe la **liste détaillée des mesures** devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
- identifie les **ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées** ;
- comprend un **calendrier de mise en œuvre**.

De même qu'aucun modèle officiel ou obligatoire n'est imposé pour le document unique, aucun format prédéfini n'existe pour le PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail).

Le contenu du PAPRI Pact pourrait éventuellement être structuré sous forme de tableau, avec les en-têtes de colonne suivants :

- Le poste et/ou l'unité de travail concerné(e) ;
- La description de l'action et ses conditions d'exécution ;
- Le budget prévisionnel nécessaire à la mise en œuvre des actions ;
- Le(s) référent(s) en charge de l'action ;
- Les indicateurs de résultat/performance ;
- Le calendrier de mise en œuvre des actions (ex : échéance, état d'avancement).

Evaluation des risques			Actions de prévention à mettre en place	Estimation du coût (financier)	Personnes chargées du suivi en	Indicateurs de résultats
Risques	Postes et/ou unités de travail	Situations dangereuses constatées	Organisationnelle, collective et individuelle (préciser pour les postes et/ou unités de travail concernés)			
Risques liés à la manutention manuelle	Maintenance	L'activité impose des déplacements avec port de charges (bobines de 35 kg sur 5 mètres)	Mise en place d'un chariot électrique spécifique pour le déplacements des bobines	1 200€	Responsable maintenance	Nombre d'arrêts de travail Turnover
Risques liés aux ambiances sonores	Production	Présence de machines bruyantes (presse environ 90 dB(A))	Capotage de la machine	8 000€	Responsable production	Nouveau relevé de bruit Retours des salariés
Risques routiers	Itinérants	Véhicules en mauvais état et utilisés fréquemment	Achat de 3 nouveaux véhicules	45 000€	Direction	Nombres d'anomalies signalées à la direction
Risques liés au travail sur écran	Administratifs	Les salariés travaillent à temps complet sur ordinateur avec des équipements pas toujours adaptés et réglés	Sensibilisation "travail sur écran"	0,00 €	Référent santé sécurité	Nombre de salariés formés Questionnaires de satisfaction

3.1.3 LA MISE A JOUR DU PAPRI Pact

Le PAPRI Pact doit être **mis à jour à chaque mise à jour du document unique**, si cela apparaît nécessaire (article R.4121-2 du Code du travail)¹.

3.2 LES ACTIONS DE PREVENTION ET DE PROTECTION (HORS PAPRI Pact)

3.2.1 LA DEFINITION DES ACTIONS

Pour les **entreprises de moins de 50 salariés**, les résultats de l'évaluation des risques débouchent sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. L'employeur doit consigner la liste de ces actions dans le document unique et ses mises à jour (article L.4121-3-1 du Code du travail).

3.2.2 LA MISE A JOUR DE LA LISTE DES ACTIONS

La liste des actions de prévention et de protection doit être **mise à jour à chaque mise à jour du document unique**, si cela apparaît nécessaire (article R.4121-2 du Code du travail).

¹ Voir paragraphe 4 sur la mise à jour du document unique

3.3 LE RAPPORT ANNUEL SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Dans les établissements dotés d'un CSE, l'employeur doit utiliser le document unique pour établir le **rapport annuel** écrit traçant le bilan de la situation générale dans l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et concernant les actions prises dans ce domaine (article R.4121-3 du Code du travail).

Pour rappel, la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi « *porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail contenant des dispositions sur ce droit* » (article L.2312-26 du Code du travail).

Le CSE peut se prononcer, par un avis unique ou par des avis séparés, sur l'un ou l'ensemble de ces thèmes.

Il peut être en effet intéressant de faire des **avis séparés** dans le cas d'un accord uniquement sur une partie du rapport annuel et d'un avis défavorable sur une autre partie du rapport.

A cette fin, l'employeur doit notamment présenter au CSE (article L.2312-27 du Code du travail) :

- un **rapport annuel** écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels sont traitées spécifiquement ;
- le **PAPRIPACT**.

Lorsqu'il rend son avis sur le rapport annuel et sur le PAPRIPACT, le CSE peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

A noter, lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le CSE n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur doit indiquer les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.

4 LA MISE A JOUR DU DOCUMENT UNIQUE

4.1 LA PERIODICITE DE MISE A JOUR DU DOCUMENT UNIQUE

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, l'employeur doit mettre à jour le document unique **au moins 1 fois par an** (article R.4121-2 du Code du travail).

Dans toutes les entreprises (quel que soit le nombre de salariés), l'employeur doit mettre à jour le document unique :

- **à chaque décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé ou de sécurité ou des conditions de travail** (exemples : déménagement, réorganisation de services, modification de l'organisation du travail, modification de l'outillage, changement de machines, de produits ou de logiciels) ;
- **lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur** (exemples : révélation d'un risque, survenue d'un accident de travail ou d'une maladie à caractère professionnel, évolution des règles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, nouvelles connaissances scientifiques ou techniques).

⇒ **Nota :** Le CSE doit notamment être informé et consulté sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Il peut, à cette occasion, se faire assister par un expert habilité (articles L.2312-8 et L.2315-94 du Code du travail).

4.2 LES OBLIGATIONS LIEES A LA MISE A JOUR DU DOCUMENT UNIQUE

A chaque mise à jour du document unique :

- le **CSE** doit être consulté (article L.4121-3 du Code du travail) ;
- l'employeur doit transmettre le DUERP au **service de prévention et de santé au travail** auquel il adhère (article L.4121-3-1 du Code du travail) ;
- le **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)** ou la **liste des actions de prévention et de protection** doivent être mis à jour (article R.4121-2 du Code du travail).

De plus, l'employeur peut demander aux **organismes et instances mis en place par les branches** de l'accompagner dans la mise à jour du document unique (article L.4121-3-1 du Code du travail).

5 LA CONSERVATION ET L'ACCES AU DOCUMENT UNIQUE

5.1 LES MODALITES DE CONSERVATION DU DOCUMENT UNIQUE

5.1.1 LA DUREE DE CONSERVATION DU DUERP

Le document unique et ses versions antérieures doivent être **conservés pendant 40 ans**, à compter de leur élaboration, sous forme d'un document papier ou dématérialisé (article R.4121-4 du Code du travail).

5.1.2 LE FORMAT DU DOCUMENT UNIQUE

5.1.2.1 LA MISE EN PLACE D'UN PORTAIL NUMERIQUE

L'employeur devait déposer le document unique et ses mises à jour sur un **portail numérique** (article L.4121-3-1 du Code du travail) :

- à compter du 1^{er} juillet 2023 si l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés ;
- à compter du 1^{er} juillet 2024 si l'effectif est inférieur à 150 salariés.

⇒ Vers l'abandon de la dématérialisation du document unique ? :

Alors que l'obligation pour les entreprises de procéder au dépôt dématérialisé des versions successives du DUERP constituait une évolution majeure issue de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021, cette réforme est, semble-t-il, en passe d'être abandonnée. Le portail n'est en effet toujours pas opérationnel.

A noter, le ministère du travail a demandé à l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) de rendre un rapport sur l'opportunité de cette réforme. Pour l'IGAS, il en ressort notamment que :

- l'apport du DUERP sur la traçabilité des expositions est modeste et sur la documentation des expositions individuelles est faible, voire marginal ;
- la communicabilité du DUERP hors de l'entreprise risque de fragiliser et d'affaiblir la prévention. En particulier, le secret des affaires, voire de la défense nationale, la sécurité publique et la sécurité des personnes risqueraient d'être mises en cause par la transmission du DUERP en dehors de l'entreprise ;
- l'étude du projet de portail DUERP conclut à l'infaisabilité d'une mise à disposition automatique et à l'inopportunité d'une simple fonction de dépôt et le bilan bénéfices/risques du projet de portail apparaît dissuasif : « *En prenant également en compte la faible valeur ajoutée du DUERP pour la traçabilité des expositions, le bilan bénéfices/risques du portail numérique tel que prévu par la loi du 2 août 2021 apparaît en conclusion désastreux et rédhibitoire* ».

5.1.2.2 LA TENUE DU DOCUMENT UNIQUE EN ATTENDANT L'OUVERTURE EVENTUELLE DU PORTAIL

En attendant l'ouverture du portail numérique, l'employeur doit conserver les versions successives du document unique au sein de l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé (article R.4121-4 du Code du travail).

⇒ **La réglementation n'impose aucun formalisme.** Le document unique doit être cohérent, lisible et garantir la traçabilité de l'évaluation des risques.

5.2 LES MODALITES D'ACCES AU DOCUMENT UNIQUE

5.2.1 LES PERSONNES POUVANT AVOIR ACCES AU DUERP

Le document unique doit être tenu à la disposition (articles L.4121-3-1 et R.4121-4 du Code du travail) :

- des travailleurs et anciens travailleurs (pour les versions du document unique en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise) ;
- des membres de la délégation du personnel du CSE ;
- du service de prévention et de santé au travail ;
- des agents du système d'inspection du travail ;
- des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail ;
- des inspecteurs de la radioprotection et des agents compétents en radioprotection (en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants).

5.2.2 L'AFFICHAGE DU DOCUMENT UNIQUE

L'employeur doit apposer une **affiche** indiquant les modalités d'accès des salariés au document unique, à une place convenable et aisément accessible au sein du lieu de travail (article R.4121-4 du Code du travail).

Si l'entreprise est dotée d'un règlement intérieur, cette affiche est placée au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

⇒ **Pour rappel** : La mise en place d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés (article L.1311-2 du Code du travail).

5.2.3 LA LANGUE UTILISEE POUR LE DOCUMENT UNIQUE

En cas de **présence de salariés étrangers dans l'entreprise** ne comprenant pas ou peu le français, la question de la traduction du document unique dans une autre langue peut se poser.

Rappelons que l'employeur doit **tenir le document unique à la disposition des travailleurs**, lesquels peuvent communiquer les éléments mis à leur disposition aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical. A ce titre, les informations doivent être intelligibles et compréhensibles par les travailleurs pour qu'ils puissent les communiquer aux professionnels de santé.

Il doit également s'inquiéter de la **compréhension par les salariés des mesures de prévention et des instructions de sécurité** pour que ces dernières soient mises en œuvre, comme énoncé à l'article L.4121-4 du Code du travail : *« Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité. »*.

Rappelons aussi que l'employeur doit **informer les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité, et ce, de manière compréhensible pour chacun. Cette information porte notamment sur les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique.** Elle doit être renouvelée chaque fois que nécessaire (articles R.4141-2 et R.4141-3-1 du Code du travail). De plus, la **formation à la sécurité** vise à instruire le travailleur des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes travaillant dans l'établissement. Lors de cette formation, l'utilité des mesures de prévention prescrites par l'employeur est expliquée au travailleur. **Cette formation tient notamment compte de la langue, parlée ou lue, du travailleur appelé à en bénéficier** (articles R.4141-3 à R.4141-5 du Code du travail). A ce titre, les mesures de prévention que contient le DUERP doivent être communiquées et expliquées au personnel dans le cadre de leur formation à la sécurité, et ce, en tenant compte de la langue des travailleurs.

Ainsi, **le DUERP devra être explicité dans la langue des salariés et pourra être traduit afin de faciliter sa compréhension.**

6 LES PUBLICS VISES PAR LE DOCUMENT UNIQUE

Le DUERP analyse uniquement les risques santé et sécurité liés aux postes de travail des salariés (salariés en CDD, CDI, intérimaires et stagiaires).

6.1 GESTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES

Pour les prestations des entreprises extérieures, l'analyse des risques est faite via un plan de prévention (article R.4511-1 du Code du travail).

6.2 LE CAS D'UN IMMEUBLE OU SITE MULTI-OCCUPANTS

Si plusieurs employeurs sont présents dans un même immeuble ou site, chacun doit évaluer les risques professionnels auxquels sont exposés ses salariés et établir son propre document unique.

6.3 LE CAS D'UNE ENTREPRISES MULTISITES

Dans le cas d'une entreprises multisites, il est possible d'établir un DUERP par site, ou un seul DUERP au niveau de l'entreprise. Dans le second cas, il convient alors de bien distinguer les différentes activités et risques spécifiques à chaque site.

Attention, certaines études et mesures spécifiques notamment mentionnées au 2.4 doivent bénéficier d'une analyse de risques distincte pour chaque site, notamment l'analyse associée au risque bruit, l'étude du risque ATEX, les diagnostics amiante, entre autres. Les plans d'action sont également personnalisés pour chaque site.

7 LES SANCTIONS ENCOURUES

7.1 LES SANCTIONS PENALES

Est sanctionné d'une amende de **1.500 euros** (contravention de 5^{ème} classe), le fait pour un employeur (article R.4741-1 du Code du travail) :

- de ne pas transcrire les résultats de son évaluation des risques dans le document unique ;
- de ne pas mettre à jour les résultats de son évaluation des risques dans le document unique.

Cette sanction contraventionnelle est quintuplée pour les personnes morales reconnues autrices de l'infraction pour un montant de **7.500 euros** (article 131-41 du Code pénal).

A noter, cette amende est majorée **en cas de récidive**. Ainsi :

- une **personne physique**, déjà condamnée définitivement pour une contravention de la 5^{ème} classe, commet, dans le délai d'1 an à compter de la précédente peine, la même contravention, encourt une amende de **3.000 euros** ;
- une **personne morale (ex : entreprise)**, déjà condamnée définitivement pour une contravention de la 5^{ème} classe, commet, dans le délai d'1 an à compter de la précédente peine, la même contravention, encourt une amende de **15.000 euros**.

L'employeur qui ne met pas le document unique à la disposition du CSE commet un délit d'entrave. Il encourt alors une amende de **7.500 euros** (article L.2317-1 du Code du travail). De la même manière que précédemment, une personne morale risque pour sa part une condamnation délictuelle à hauteur de 37.500 euros (article 131-36 du Code pénal).

7.2 DES EXEMPLES DE CONDAMNATIONS

7.2.1 ABSENCE DE DOCUMENT UNIQUE ET FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR

Faits : Une salariée a été victime de 3 accidents de travail sur une période d'1 an ; accidents résultant d'une exposition accidentelle à des substances chimiques.

Demande : La salariée demande à ce que la faute inexcusable de son employeur soit reconnue.

Décision des juges : Les juges rappellent que « *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 accidents du travail, et le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable au sens de l'article L.452-1 du Code de la sécurité sociale 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 ».

Conscience du danger et absence de mesures de nature à préserver le salarié du danger : voici donc les deux éléments cumulatifs nécessaires pour démontrer la faute inexcusable de l'employeur. Les juges rappellent qu'il appartient au salarié d'apporter la preuve de cette faute inexcusable.

Les juges notent qu'en l'espèce, à la suite des accidents du travail de la salariée, l'employeur a mis en œuvre des mesures de protection afin de protéger sa santé. Notamment, l'employeur a :

- fait évoluer son poste de travail ;
- modifié certaines consignes d'entretien ;
- organisé l'intervention des entreprises extérieures de telle sorte qu'il y ait un décalage entre leur venue et ses horaires de travail ;
- mis en place des affiches pour prévenir du danger que cette salariée encourt en cas d'exposition à certains produits chimiques ;
- diffusé une note d'information indiquant que la salariée ne doit pas être en contact avec certains produits chimiques (etc.).

Toutefois, les juges relèvent que « ***l'employeur n'avait jamais établi le document unique d'évaluation des risques*** devant identifier et prévenir les risques auxquels étaient exposés les salariés, de sorte que ***la faute inexcusable de l'employeur***, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, ***résultait nécessairement du défaut d'établissement du document unique***, d'autant plus en présence d'une salariée (...) qui a été victime de plusieurs accidents du travail et qui faisait valoir que l'employeur ne prenait des mesures qu'a posteriori, au fur et à mesure de la survenance des accidents du travail et non pas de manière préventive après identification et évaluation préalable des risques ».

Enseignements : L'employeur doit réaliser une évaluation des risques et indiquer les résultats de celle-ci dans un document unique. Il doit donc y inscrire les risques auxquels sont soumis ses salariés, de sorte que l'exposition d'un salarié à un risque précis (ici exposition à des produits chimiques) doit y être mentionnée. **Le document unique est un outil de prévention à part entière que l'employeur doit établir s'il ne veut pas voir sa faute inexcusable quasi-automatiquement reconnue.**

(Cour de Cassation, 11 février 2016, n°15-10.152)

7.2.2 ABSENCE D'ÉVALUATION DE TOUS LES RISQUES DANS LE DUERP ET FAUTE DU DIRIGEANT

Faits : Un salarié était chargé de réceptionner des camions chargés de bobines d'acier

de près de 6 tonnes chacune, à les décharger à l'aide d'un pont roulant puis à les stocker dans l'usine. Alors que ce salarié venait de décercler 2 bobines, l'une d'elles, mal positionnée sur le rail de sécurité, a basculé sur lui, causant l'accident à la suite duquel le salarié a été amputé de ses 2 jambes.

Décision des juges : Les juges relèvent que **le poste de travail n'était pas sécurisé** car la bobine était seulement bloquée par les rails de stockage (« roll block ») et non par le haut. De plus, les salariés pouvaient se déplacer le long de la bobine alors qu'il n'y avait aucune barrière de chaque côté du rail.

Les juges indiquent également que **le salarié n'avait pas reçu de consignes écrites claires et précises du protocole à suivre** alors que ses activités étaient particulièrement dangereuses compte tenu du poids des bobines manipulées.

Enfin, les juges mentionnent que **ce risque n'avait pas été identifié et ne figurait pas dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**.

Or selon le dirigeant, le « *risque de basculement d'une bobine qui est censée être posée sur un rail de sécurité n'était pas identifiable avant l'accident puisqu'il n'avait fait l'objet d'aucune détection de la part des intervenants à la prévention des risques* ».

Les juges ne retiennent pas cet argument. Ils considèrent que **le dirigeant de l'entreprise a commis une faute caractérisée** en « *ayant exposé autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer* ».

Pour rappel, l'article 121-3 du Code pénal prévoit qu'il y a notamment délit, *"lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait"*.

Dans ce cas, *"les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer"*.

Enseignements : Un PDG commet une faute caractérisée dès lors qu'il n'a pas évalué et mentionné dans le document unique les risques liés à une opération particulièrement dangereuse sur un poste non sécurisé.

(Cour de Cassation, 28 octobre 2015, n°14-83.093)

7.2.3 ABSENCE D'ÉVALUATION DE TOUS LES RISQUES DANS LE DOCUMENT UNIQUE ET FAUTE DU DIRIGEANT

Faits : En l'espèce, lors de travaux de rénovation, le salarié d'une entreprise extérieure est gravement brûlé lors d'une explosion survenue au moment où il utilisait une disquette électrique.

Décision des juges : Les juges rappellent qu'il appartient à l'employeur de transcrire dans le document unique l'évaluation des risques de chaque unité de travail et de le mettre à jour.

En l'espèce, **ce document existait mais ne faisait pas état de risque d'explosion, ignoré de la direction de la société**. Il avait été de plus signé par le comptable de l'établissement et non par une personne compétente en la matière. **Ce document n'a pas non plus été porté à la connaissance des salariés**. Le chef d'atelier, n'ayant pas été averti des risques existants dans l'entreprise, n'a pu renseigner le salarié de l'entreprise extérieure.

Ainsi, **le fait pour l'entreprise utilisatrice de ne pas connaître réellement les risques liés à son activité constitue une imprudence, de même que le défaut d'information du personnel**, contribuant de façon certaine à l'accident. Elle est condamnée pour blessures involontaires à une **amende de 10.000 euros** et la publication de la décision.

Nota : Pour rappel, il appartient à chaque entreprise d'évaluer les risques pour ses propres salariés. Ainsi l'entreprise utilisatrice doit évaluer les risques pour ses salariés mais non les risques liés aux activités des salariés de l'entreprise extérieure. Comme évoqué dans le chapitre 6, pour les prestations des entreprises extérieures, l'analyse des risques est faite via un plan de prévention (article R.4511-1 du Code du travail).

Enseignements : Le document unique constitue un élément important dans l'appréciation des responsabilités, notamment lors d'un accident de travail survenu lors de travaux réalisés par une société extérieure.

(Cour de Cassation, 25 octobre 2011, n°10-82.133)

7.2.4 APPRECIATION DE LA CARACTERISATION DE LA FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR (1^{ER} EXEMPLE)

Faits : Une salariée victime d'un accident de travail saisit le tribunal des affaires de sécurité sociale en reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur et en réparation de l'intégralité de son préjudice.

Décision des juges : La Cour rejette son pourvoi, en rappelant tout d'abord le principe selon lequel l'employeur commet une faute inexcusable dès lors qu'il 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. Elle retient ensuite que la porte métallique impliquée dans l'accident n'a jamais connu de dysfonctionnement et que l'enquête administrative sur les circonstances de l'accident n'a révélé aucun défaut de la porte métallique et aucune anomalie en lien avec l'accident.

En conséquence, l'employeur avait mis en place une politique de prévention des risques dans l'entreprise mais ne pouvait avoir une conscience pleine et entière du risque auquel sa salariée était exposée. La Cour de cassation en conclut que, malgré sa gravité, l'accident de la salariée n'est pas dû à la faute inexcusable de son employeur et ne donne droit à aucune indemnisation complémentaire.

(Cour de Cassation, 9 décembre 2021, n°20-13,857)

7.2.5 APPRECIATION DE LA CARACTERISATION DE LA FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR (2^{EME} EXEMPLE)

Faits : Pour dire que l'employeur n'a pas commis de faute inexcusable, l'arrêt retient que la victime procédait à des travaux de débroussaillage autour d'un tas de poteaux électriques en béton armé entreposés sur le sol et que sa cheville gauche s'est retrouvée coincée, l'un de ces poteaux ayant glissé.

Il relève qu'il ressort de l'audition du chef d'entreprise que si aucune mesure particulière n'avait été prise sur ce chantier, un plan de prévention des risques était actualisé au sein de l'entreprise. Toutefois, aucune activité et plus particulièrement celle de débroussaillage des alentours, ne justifiait qu'un salarié monte sur le tas ou passe au milieu des poteaux, l'employeur n'était dès lors pas tenu de mettre en œuvre une signalisation particulière ou de prendre des mesures spécifiques pour en interdire l'accès.

Il conclut que la déstabilisation de l'un des poteaux, de forme parallélépipédique, n'a pu se produire que parce que le salarié s'est positionné sur les poteaux et que la zone où les poteaux étaient entreposés n'était pas en soi une zone dangereuse.

Décision des juges : La faute ou l'inconstance de la victime, habituellement de nature à simplement minimiser l'indemnisation, conduit en l'espèce et de manière exceptionnelle à une exonération de responsabilité, compte tenu notamment du sérieux de la prévention des risques mise en place au sein de l'entreprise considérée.

(Cour de Cassation, 7 juillet 2022, n°20-21.294)

Enseignements : Un mouvement jurisprudentiel d'assouplissement sur la faute inexcusable de l'employeur a été amorcé, l'obligation de sécurité de résultat (Cour de cassation, 11 avril 2002, 00-16.535) se traduisant désormais par une **obligation de moyens renforcés** (Cour de cassation, 25 novembre 2015, « Air France », n°14-24444).

8 ABREVIATIONS

- **ACD** : Agent chimique dangereux
- **ANI** : Accord national interprofessionnel
- **ATEX** : ATmosphère Explosive
- **CMR** : agents Cancérogènes, Mutagènes ou toxiques pour la Reproduction
- **CMR** : Cancérogènes, mutagènes ou toxiques
- **CSE** : Comité social et économique
- **CSSCT** : Commission santé, sécurité et conditions de travail
- **CSSCT** : Commission santé, sécurité et conditions de travail
- **DREETS** : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
- **DRPCE** : Document relatif à la protection contre les explosions
- **DU** : Document unique ou **DUERP** : Document unique d'évaluation des risques professionnels
- **EPI** : Équipement de protection individuelle
- **EU-OSHA** : Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
- **FDS** : Fiche de données de sécurité
- **FDS** : Fiches de données de sécurité
- **IGAS** : Inspection générale des affaires sociales
- **INSEE** : Institut national de la statistique et des études économiques
- **IPP** : Incapacité permanente partielle
- **MP** : Maladies professionnelles
- **NC** : Niveau de confiance
- **PAPRI Pact** : Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
- **PDG** : Président-directeur général
- **SSTA** : Service de santé au travail en agriculture
- **TMS** : Troubles musculo-squelettiques
- **VLEP** : Valeurs limites d'exposition professionnelle
- **VUL** : Véhicule utilitaire léger

9 ANNEXE 1 : LES SEUILS ASSOCIES AUX FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

Article L.4161-1 du Code du travail

« Les seuils constituent des facteurs de risques professionnels au sens du présent titre 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. »

Article D.4163-2 du Code du travail

« Les seuils associés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1 sont ainsi fixés :

1° Au titre de l'environnement physique agressif :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
b) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
c) 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

2° Au titre de certains rythmes de travail :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		100 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		30 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		

10 ANNEXE 2 : EXEMPLES DE METHODE D'IDENTIFICATION DES RISQUES

L'évaluation des risques consiste en un **inventaire des risques dans chaque unité de travail** de l'entreprise ou de l'établissement (se référer au paragraphe 2.3.2). Pour ce faire, il est proposé de procéder au recensement des lieux de travail, puis d'identifier successivement les activités puis les risques associés.

Une **unité de travail** n'est pas nécessairement un poste de travail, une fonction, une activité, un processus. Elle doit correspondre à une situation de travail dans laquelle un ou des salarié(s), avec une ou de(s) fonction(s) différente(s), est/sont exposé(s) à un même danger.

Il est proposé dans cette méthode d'assimiler les unités de travail aux lieux de travail. Ensuite, des listes adaptées aux coopératives métiers du grain sont fournies pour chaque lieu de travail, activité et risques associés. Ces listes ont pour but de définir des unités de travail génériques, à personnaliser en fonction des spécificités de chaque site.

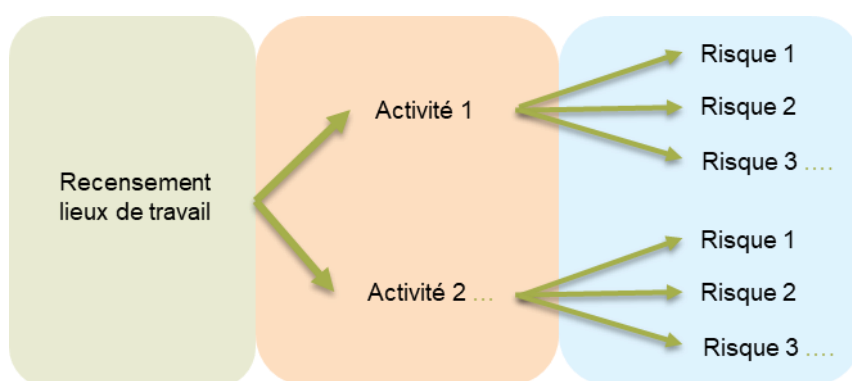


Figure 1 : Découpage en unités de travail

10.1 RECENSEMENT DES LIEUX DE TRAVAIL

Les activités métiers du grain se positionnent majoritairement sur les activités de stockage, de distribution d'intrants et d'agrofournitures et sur les activités de conseil auprès de leurs adhérents les agriculteurs. Ces activités génériques peuvent être résumées par les listes suivantes :

Recensement des lieux de travail	
Procédés industriels et stockages	• Entrepôt de stockage (non frigorifique) • Entrepôt de stockage frigorifique • Ligne de production (ex : ensachage) • Méthaniseur • Moulins • Plateformes extérieures • Port fluvial • Séchoir agricole • Stations de semences • Stockages extérieurs autres (ex : boudins)
Silos	• Cellules de stockage (grains, poussières) • Fosse de réception • Fosse des élévateurs • Galerie enterrée de reprise • Galerie supérieure d'ensilage • Machines (ex : nettoyeurs, calibreurs, compresseurs etc.) • Passerelles • Toitures • Tour de manutention • Zone dédiée au traitement avec insecticides
Engrais	• Citerne d'engrais liquides • Dépôt de compost • Engrais solides (ex : stockage d'ammonitrates)
Produits phytopharmaceutiques	• Local de produits phytopharmaceutiques
Gestion des déchets	• Dépôts de déchets
Opérations de maintenance et gestion des utilités	• Local ou atelier technique de maintenance • Locaux électriques • Réseau gaz (ex : canalisations enterrées, aériennes, citernes etc.) • Réserve des eaux d'extinction incendie • Rétention des eaux d'extinction incendie • Station-service
Laboratoires	• Laboratoires (ex : étapes de réception, contrôle, pesage, tamisage, analyses)
Zones de manutention	• Zones de chargement/ déchargement routières • Zones de chargement/ déchargement ferroviaires • Zones de chargement/ déchargement fluviales, maritimes
Zones publiques et administratives	• Zones administratives (ex : sièges administratifs, bureaux) • Zones d'accueil du public • Zones de circulations (ex : piétonnes, routières, pistes cyclables etc.)
Autres	• Atelier de réparation de véhicules • Champs • Chez les adhérents (agriculteurs) • Cours intérieures ou extérieures • Locaux sociaux (ex : vestiaires, local pause, sanitaires, cantine etc.) • Terrasses et toitures • Engins de manutention et de transport

10.2 RECENSEMENT DES ACTIVITES

Sur chaque lieu de travail, les tableaux ci-dessous listent les activités génériques pouvant être rencontrées.

Recensement des activités	
Opérations de nettoyage	• Nettoyage (ex : nettoyage des cellules d'un silo à grains, cases d'engrais, dièdres des séchoirs, filtres)
Manipulation de matériel / engin	• Utilisation de machines, engins (ex : broyeurs, concasseurs, machines portatives, levage de charges) • Utilisation des extincteurs
Gestion des procédés industriels	• Mise sous tension des installations électriques • Opérations d'exploitation (ex : remplissage ou vidange des cellules, boisseaux ou fosses, manutention des grains) • Opérations de démarrage/ arrêt
Manipulation de produits	• Fabrication d'engrais • Manipulation d'engrais, de déchets • Manipulation et application de produits chimiques ou pulvérulents (ex : produits phytopharmaceutiques comme la phosphine, terre de diatomée) • Manutention et distribution de produits chimiques ou pulvérulents (ex : phytopharmaceutiques comme la phosphine, terre de diatomée) • Réalisation des tas d'engrais en structures couvertes • Réalisation des tas de céréales en extérieur (plateforme extérieure) • Traitement avec des produits phytopharmaceutiques sur tas de semences (ex : enrobage) • Traitement par produits phytopharmaceutiques sur le tas de grains dans les silos de céréales • Utilisation d'une citerne de carburants
Opérations de maintenance et réparations	• Contrôles d'étanchéité • Maintenance (ex : installations électriques, silos, séchoirs) • Réparations • Travaux par point chaud (ex : soudure à l'acétylène/ oxygène)
Opérations d'analyse	• Pesage, calibrage, échantillonnage, identification du contenu de la remorque
Opérations de logistiques et déplacements	• Chargement/ déchargement de péniche • Chargement/ déchargement ferroviaire • Chargement/ déchargement par camion • Conduite d'engin et transport routier (ex : trajets domicile – travail, trajets professionnels à l'extérieur du site)
Activités administratives	• Travail sur écran
Gestion des relations extérieures	• Accueil des adhérents, des entreprises extérieures, du grand public • Visite chez l'adhérent
Autres	• Circulations internes (ex : montée des marches, trottoirs, passages piétons) • Essais dans les champs • Gestion des nuisibles : dératisation du site (par du personnel extérieur ou personnel interne), utilisation de carabines pour éliminer les nuisibles volants (par des intervenants extérieurs) • Réparations automobiles

10.3 RECENSEMENT DES RISQUES

A chaque activité, les tableaux ci-dessous listent les risques génériques pouvant être rencontrés. La [nomenclature de l'INRS ED 840 « Evaluation des risques professionnels, Aide au repérage des risques dans les PME-PMI », version octobre 2023](#), établit une liste intéressante des principales catégories de risques, transposable directement aux activités des coopératives métiers du grain :

Nomenclature de l'INRS	
• Risques de chute de plain-pied • Risque de chute de hauteur • Risques liés aux circulations internes de véhicules et d'engins - Risque d'écrasement, collision piétons-véhicules • Risques routiers en mission • Risques liés à la charge physique de travail • Risques liés à la manutention mécanique • Risques liés aux produits chimiques, aux émissions et aux déchets - Atmosphère asphyxiante (CO₂), Anoxie, Atmosphère confinée (CH₄ méthaniseurs) - Atmosphères explosives - Epandage de produits chimiques - Exposition à l'amiante, aux poussières • Risques liés aux agents biologiques - Covid, mycotoxines, morsures, piquûres, transmission de maladies par le biais d'animaux de compagnie, de rongeurs, volatiles • Risques liés aux équipements de travail - Exposition à des éléments coupants/tranchants, piquants - Risque de brûlure - Risque machine (par happement) - Risque pression - Accumulation de matières (enlèvement, ensevelissement)	• Risques liés aux effondrements et aux chutes d'objet - Risque de projection • Risques et nuisances liés au bruit • Risques liés aux ambiances thermiques • Risques d'incendie et d'explosion - Introduction de points chauds - Gestion du risque ATEX • Risques liés à l'électricité • Risques liés aux ambiances lumineuses • Risques liés aux rayonnements - Exposition aux rayonnements électromagnétiques (ex : antennes) - Exposition aux rayonnements ionisants (ex : radon) • Risques psychosociaux - Risque de panique - Risque d'agressions - Harcèlement moral et sexuel • Risques liés aux vibrations • Risques de heurt, de cognement • Risques liés aux pratiques addictives

En complément, il est possible de mentionner :

Autres risques particuliers non évoqués dans la nomenclature de l'INRS
• Coactivité, risques générés par le voisinage (ex : usine SEVESO aux alentours) • Gestion des entreprises extérieures intervenantes • Risque animal • Risque de travail isolé • Risque TMS (troubles musculo-squelettiques) • Risques liés au travail de nuit • Risques naturels (ex : séisme, vents violents) • Sédentarité (position assise pendant plusieurs heures), télétravail (se référer au 2.3.3.3)

10.4 RECENSEMENT DES MOYENS DE PREVENTION

Une liste des moyens de prévention pouvant être sollicités a été établie. Une documentation complète est disponible sur le site [PRIMARISK \(ineris.fr\)](http://PRIMARISK.ineris.fr).

Barrières techniques ou de conception (niveau de confiance moyen à possible suppression du risque pour les barrières de conception) :

Exemple : construire en zone non inondable permet de supprimer le risque d'inondation par débordement de la rivière

- Automatismes de sécurité
- Capotage des machines
- Conception du bâtiment (ex : murs et portes coupe-feu)
- Détecteurs (ex : température, pression, niveau, rotation, concentration des gaz) asservis à un automatisme de sécurité
- Dispositifs anti-incendie (ex : extinction automatique d'incendie, robinet d'incendie armé, rideau d'eau)
- Dispositifs de confinement (ex : cuvettes de rétention, détecteur de fuite)
- Dispositifs de non-propagation d'explosion (ex : événements d'explosion), d'incendie
- Extraction des fumées (ex : désenfumage, exutoires, hottes d'aspiration)
- Rambardes anti-chutes, barrières anti-collision
- Redondance des systèmes, équipements

Barrières humaines ou organisationnelles (niveau de confiance faible à moyen)

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Affichage, restrictions d'accès / Affichage des risques spécifiques à la machine, au lieu de travail / Affichage des consignes- Bouton d'arrêt d'urgence- Causeries (ex : organisation du travail, retour d'expérience)- Certifications (ex : habilitations électriques)- Consignes au poste- Détecteurs fixes ou portatifs (ex : Nox pour les engrais)- Formations (ex : CACES transport de charge)- Limitation des vitesses- Marquage pour identification des risques (ex : Atmosphère Explosive, risque de chute)- Matériel de substitution (ex : groupes électrogènes, boudins pour confiner un épandage)- Opérations de nettoyage- Organisation des premiers secours | <ul style="list-style-type: none">- Organisation du travail (horaires, charges transportées, travaux interdits à certaines catégories de personnel : saisonniers, jeunes travailleurs, femmes enceintes etc.)- Plan de circulation- Plan de maintenance- Plan de prévention pour la gestion des entreprises extérieures- Procédures d'accueil (ex : nouveaux arrivants)- Procédures d'intervention (ex : dans les cellules de silo, cases d'engrais, permis feu, plan de défense incendie, plan d'opération interne, plan particulier d'intervention, plan de prévention des risques technologiques)- Procédures de qualité (ex : bonne conservation des grains)- Procédures liées aux procédés (mise en route, démarrage, arrêt, arrêt définitif de la machine)- Suivi médical |
|--|---|

Protections individuelles (niveau de confiance faible)

- Détection de gaz portative (ex : CO₂, O₂, CH₄, PH₃, H₂S)
- EPI (ex : masque AERI, masque cartouche, masque A2P3, ABEKNOP3, harnais, protection du travailleur isolé)
- Matériel ergonomique

11 ANNEXE 3 : EXEMPLES DE COTATION DES RISQUES

En l'absence de matrice de cotation imposée par le Code du Travail comme évoqué dans le paragraphe 2.3.4, une matrice de cotation est proposée dans cette circulaire, qui pourra être adaptée aux besoins de chaque entreprise.

La matrice de cotation a pour objectif premier de coter le risque professionnel auquel est potentiellement exposé le salarié. Une [définition du risque définie par l'INRS](#) en 2023, et pouvant servir ainsi de référence est la suivante :

Le risque est « une notion abstraite, inobservable directement, une catégorie de statut intermédiaire entre celle des dangers et celle des dommages ». C'est un évènement à venir, donc incertain. Cette incertitude est fondamentalement irréductible mais elle est plus ou moins grande selon la qualité des informations disponibles. La définition suivante semble faire l'unanimité : le risque est **l'éventualité d'une rencontre entre l'homme et un danger auquel il est exposé.**

Deux composantes caractérisent le risque :

- La probabilité de la survenance d'un dommage liée à la fréquence d'exposition et/ou la durée d'exposition au danger et la probabilité d'apparition du phénomène dangereux ;
- La gravité du dommage.

Le danger est la propriété intrinsèque d'un produit, d'un équipement, d'une situation susceptible de causer un dommage à l'intégrité mentale ou physique du salarié.

Le dommage est un évènement non souhaité.

11.1 EXEMPLE N°1 DE MATRICE DE COTATION

11.1.1 ECHELLE DE GRAVITE

	1 faible	2 moyen	3 grave	4 très grave	5 catastrophique
Impact sur les personnes	Incident / premiers soins en infirmerie	Blessure réversible entraînant un arrêt de travail	Blessure irréversible	1 décès	> 10 décès
Impact sur l'environnement (facultatif)	Perte de confinement localisée	Perte de confinement au-delà de la zone accidentée	Pollution irréversible sur le site	Pollution irréversible à l'extérieur du site	Pollution de grande échelle irréversible

Le DUERP a pour objectif premier d'évaluer les risques pour la santé et/ou la sécurité des salariés. L'évaluation de l'impact sur l'environnement peut ainsi être dissociée du DUERP et faire l'objet d'une analyse distincte.

A noter, l'épandage de produits dangereux pouvant avoir un impact sur la salubrité publique et la santé des travailleurs, la cotation sur l'environnement peut venir affiner la cotation.

11.1.2 ECHELLE DE PROBABILITE

1 Extrêmement improbable	2 Improbable	3 Probable	4 Très probable
Evènement dont on ne s'attend pas à ce qu'il se produise sur la vie de l'installation	Evènement qui ne s'est jamais produit au sein de la coopérative	Evènement qui peut se produire ou s'est déjà produit	Evènement qui s'est déjà produit plusieurs fois

11.1.3 GRILLE DE CRITICITE

R = P x G	G=1	G=2	G=3	G=4	G=5
P=1	1	2	3	4	5(**)
P=2	2	4(*)	6	8	10
P=3	3	6	9	12	15
P=4	4	8	12	16	20

	Risque acceptable
	Risque à diminuer selon les contraintes techniques et financières
	Risque non acceptable

(*) Peut être considéré en risque acceptable. Si le choix est fait de pérenniser la case en « risque acceptable », la matrice proposera ainsi deux niveaux d'acceptabilité pour le risque de niveau 4, pour prendre spécifiquement en compte les cas où se présentent une gravité ou une probabilité particulièrement élevée de niveau 4.

(**) Pour les installations existantes, ce risque peut basculer en risque à diminuer selon les contraintes techniques et financières

$$R = P \times G$$

R = risque potentiel

P = probabilité potentielle

G = gravité potentielle

11.1.4 PRISE EN COMPTE DES MOYENS DE PREVENTION

Gravité **résiduelle** = Gravité **brute** – Somme des **niveaux de confiance** des barrières mises en place

Fréquence **résiduelle** = Fréquence **brute** – Somme des **niveaux de confiance** des barrières mises en place

$$R' = P' \times G'$$

R' = risque résiduel

P' = probabilité résiduelle

G' = gravité résiduelle



Il n'est pas nécessaire de passer obligatoirement par l'évaluation quantitative des niveaux de confiance. Il est tout à fait possible d'évaluer le risque résiduel en évaluant qualitativement la nouvelle gravité ou la nouvelle probabilité directement avec les échelles de cotation correspondantes.

Barrière	Exemple	N C (niveau de confiance)	
EPI*	Port des chaussures de sécurité	Faible	0,5
Mesure humaine ou organisationnelle	Affichage, restriction d'accès	Faible à moyen	0,5 ou 1
Barrière technique sans automatisme de sécurité	Détecteur gaz	Moyen	1
Barrière technique avec automatisme de sécurité ou barrière passive	Extinction automatique incendie	Elevé	2
Barrière de conception	Barrière antichute	Moyen à élevé	1 à suppression du risque

*Les EPI ne peuvent pas diminuer la probabilité du phénomène dangereux, la décotation est à réaliser sur la gravité

11.1.5 EXEMPLE DE TRAME DUERP

Lieux de travail ou unité : Local de produits phytopharmaceutiques

Risque potentiel : Evaluation de la probabilité, gravité et risque sans prise en compte des barrières

Risque résiduel : Evaluation de la probabilité, gravité et risque avec prise en compte des barrières

Activité	Evènement redouté	Risque	P	G	R	Barrière	P'	G'	R'	Mesure(s) à prendre
/	Inondation avec destruction du local	Risques naturels	3	2	6	Construction en zone non inondable	0	2	0	/
Chargement/ déchargement de produits phytopharmaceutiques par camion	Perte de confinement suite à un choc sur un contenant de produits phytopharmaceutiques	Epandage Risques chimiques	4	1	4	Sol étanche Zone délimitée équipée de barrières Port des EPIs	3	1	3	/
Chargement/ déchargement de produits phytopharmaceutiques par camion	Glissade	Risque d'écrasement, collision piétons-véhicules	3	4	12	Plan de circulation	2	4	8	Délimiter une zone dédiée Limiter la vitesse

Personnes concernées par ces activités :
- Personne 1
- Personne 2 ...

Des mesures supplémentaires sont à mettre en place pour ramener le risque à un niveau de risque acceptable ou à défaut, en niveau de risque à diminuer selon les contraintes techniques et financières

11.2 EXEMPLE N°2 DE MATRICE DE COTATION

11.2.1 ECHELLE DE GRAVITE

1	Bénin	Désagrément, accident bénin sans arrêt
2	Sans IPP Arrêt ≤ 5 jours	Accident sans IPP avec arrêt de 5 jours au plus
3	IPP ≤ 10% Arrêt > 5 jours	Accident avec IPP ≤ 10%, ou accident avec arrêt de plus de 5 jours
4	IPP > 10% MP	Accident avec IPP > 10%, ou maladie professionnelle
5	IPP > 66% Décès	Accident avec IPP > 66%, ou décès

IPP : Incapacité Permanente Partielle | MP : Maladies professionnelles

11.2.2 ECHELLE DE PROBABILITE

	Probabilité d'occurrence		Fréquence d'exposition	
1	Improbable	< 1 fois / an	Aucune exposition	< 1 h / semaine
2	Peu probable	1 fois / an	Exposition la moins longue	< 1 h / jour
3	Probabilité moyenne	1 fois / trimestre	Exposition moyenne	De 1 à 3 h / jour
4	Probable	1 fois / mois	Exposition prolongée	De 3 à 5 h / jour
5	Récurrent	> 1 fois / mois	Exposition permanente	> 5 h / jour ou permanente

11.2.3 PRISE EN COMPTE DES MOYENS DE PREVENTION

1	Maîtrise minimale	Etat basique de l'activité, absence de mesures
2	Maîtrise faible	Mesures préventives mises en place, forte imprévisibilité du risque
3	Maîtrise moyenne	Mesures préventives mises en place, risque globalement maîtrisé Fort impact humain sur l'apparition du risque
4	Maîtrise forte	Maîtrise quasi totale du risque, improbabilité d'apparition du risque sans volonté humaine
5	Maîtrise maximale	Maîtrise totale du risque, suppression des conditions d'apparition

11.2.4 GRILLE DE CRITICITE

Cotation de la criticité initiale

$$C(i) = F \times G$$

C(i) = criticité initiale

F = fréquence

G = gravité

Fréquence ↓

5	5	10	15	20	25		Mineur
4	4	8	12	16	20		Significatif
3	3	6	9	12	15		Important
2	2	4	6	8	10		Majeur
1	1	2	3	4	5		
Gravité →	1	2	3	4	5		

Cotation de la criticité finale

Un degré de maîtrise du risque relatif aux mesures de prévention mises en place pour en limiter l'impact est appliqué à la criticité initiale. Il en découle une hiérarchisation des risques, qui permet de définir les priorités d'action, nécessaires à l'élaboration du plan d'action.

$$C(f) = \frac{C(i) \times 60}{M}$$

C(i) = criticité initiale, C(f) = criticité finale

F = fréquence

G = gravité

Maîtrise ↓

5	12	24	36	48	60	72	96	108	120	144	180	192	240	300
4	15	30	45	60	75	90	120	135	150	180	225	240	300	375
3	20	40	60	80	100	120	160	180	200	240	300	320	400	500
2	30	60	90	120	150	180	240	270	300	360	450	480	600	750
1	60	120	180	240	300	360	480	540	600	720	900	960	1200	1500
Criticité (initiale) →	1	2	3	4	5	6	8	9	10	12	15	16	20	25

11.2.5 EXEMPLE DE TRAME DUERP

UT	Index	Famille de risques	Situation	Risque	Siège des lésions	G	F	C(i)	Moyens de prévention existants	M	C(f)
UT n°1	1	Risques routiers hors mission	Trajet domicile - travail Trajet vers ou depuis le lieu de restauration (pause déjeuner)	Accident de trajet	Corps	5	1	5	Respect du Code de la route Guide du conducteur de véhicules légers VUL mis à disposition des conducteurs de véhicules de service / de société.	3	100
	2	Risques liés à la charge physique de travail	Gestes et posture de travail	TMS Maux de dos Apparition de MP	Corps Organisme	2	5	10	Formation Gestes & Posture Ergonomie du poste de travail Entretien régulier du matériel et des postes de travail	3	200

MP : Maladies professionnelles | TMS : Troubles musculo-squelettique