

Consultation du CSE sur le document unique : opportunités et difficultés à contourner

06/02/2024



Dans cette chronique, Daphné Lecointre et Julien Picard, de PNL Conseil -un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des instances de représentation du personnel - reviennent sur le document unique d'analyse des risques professionnels, le DUERp. Voici les conseils qu'ils donnent aux élus de CSE pour la consultation de l'instance au sujet du document unique.

Le document unique, clé de voûte de la prévention des risques

La loi du 31 décembre 1991, issue d'une directive européenne, oblige l'employeur à évaluer les risques professionnels et à mettre en œuvre des actions de prévention. Cette loi marque une rupture parce qu'elle impose à l'entreprise une évaluation portant

sur tous les risques potentiels et pas seulement avérés. Cette loi a ainsi introduit un **nouveau type de responsabilité de l'employeur, fondée sur la précaution.**

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (**DUERP**), instauré par un décret du 5 novembre 2001, concrétise cette évolution : l'employeur est tenu d'y transcrire son évaluation des risques. Il représente l'outil à partir duquel il doit structurer une véritable politique de prévention, avec des objectifs, un programme de travail, des moyens et des échéances. Désormais, il ne peut plus se contenter d'actions au coup par coup.

Le DUERP procède généralement à l'évaluation à l'aide de deux critères : la fréquence d'exposition au risque (ex. : improbable, peu fréquent, fréquent, très fréquent) et la gravité du dommage (ex. : faible, moyen, grave, très grave).

Exemple de présentation du DUER – Unité de travail : siège (notation fréquence et gravité: 0 à 20)							
Famille de risque	Danger	Risque	Dommmages possibles	Fréquence	Gravité	Niveau de risque	Actions de prévention prévues
Risques parasitaires	Moquette, mobilier avec tissu	Contact avec des agents allergènes	Allergie, maladie, réaction cutanée	2	2	Risque faible	Remplacement de la moquette par du linoléum

Deux critères pour mesurer le risque 

Sauf exception, les DUERP sont beaucoup plus complexes que ne le laisse supposer le schéma ci-dessus. Ils consistent en un tableau Excel massif (peu lisible à l'écran), avec autant de lignes que de risques identifiés et des colonnes supplémentaires si l'entreprise souhaite pondérer sa notation du fait des actions de prévention déjà mises en œuvre.

Pour simplifier le document, et éviter les redondances d'une présentation postes par postes, le DUERP doit répartir le personnel en "**unités de travail**", en regroupant les opérateurs qui partagent une même réalité de travail et des risques similaires.

La consultation sur le DUERP : un moment fort pour le CSE, malgré des obstacles

La **loi du 2 août 2021**, et les nouveaux articles L. 4121-3 et L. 4121-3-1 du code du travail, confortent la place centrale du DUERP qui doit désormais être conservé au moins 40 ans.

Cette loi :

- élargit expressément l'obligation d'évaluation à l'organisation du travail, pointant ainsi les risques psychosociaux (RPS) comme thème essentiel du document unique ;
- officialise l'**obligation de consultation du CSE** sur ce document et sur ses mises à jour.

La consultation du CSE sur le DUERP est de première importance. Les élus du personnel ne peuvent ignorer les enjeux de la santé professionnelle, puisque leur mission première est d'assurer une "expression collective des salariés permettant la **prise en compte permanente de leurs intérêts**" (article L. 2312-8 du code du travail). Ils doivent ainsi s'opposer à l'employeur lorsque ses objectifs de rentabilité menacent la santé du personnel.

La consultation sur le DUERP est l'occasion de faire remonter les problèmes du terrain”

La consultation offre l'opportunité de mettre en avant le vécu de terrain. Le CSE joue à ce niveau un rôle irremplaçable : il représente le maillon qui permet aux salariés de s'impliquer et de faire valoir leur point de vue. Ceci est essentiel, car la prévention ne se réduit pas à une affaire de spécialistes : elle doit s'appuyer sur ceux qui sont proches de la réalité des risques et donc aptes à faire émerger des recommandations pertinentes.

Pour autant, la prise en compte par le CSE du sujet santé-sécurité ne va pas de soi.

L'emploi est au premier rang des préoccupations du personnel, ce qui peut inciter les élus à prioriser les sujets économiques. Ce danger est d'autant plus grand que, depuis les ordonnances Macron, ils sont moins nombreux et ont forcément des difficultés à mener de front toutes leurs missions. Facteur aggravant, les élus de culture CHSCT sont souvent très minoritaires dans le CSE.

En dernier lieu, la création de la **commission santé sécurité conditions de travail (CSSCT, obligatoire à partir de 300 salariés)** sème par ailleurs la confusion. De fait, les directions l'utilisent fréquemment pour déposséder le CSE de ses attributions, alors que juridiquement seul celui-ci hérite des prérogatives du CHSCT : tous ses membres ont donc vocation à traiter les questions de santé-sécurité, même s'ils ne siègent pas à la CSSCT. C'est d'ailleurs pourquoi ils bénéficient tous (suppléants compris) de 5 jours de formation en santé au travail.

L'apport de l'expert nommé lors de la consultation sur la politique sociale

Pour la consultation sur le DUERP, le CSE peut solliciter l'expert prévu à l'article L. 2315-91, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise. Pour se faire une opinion, celui-ci n'aura pas besoin de procéder à une analyse exhaustive du document : il lui suffira de se focaliser sur les risques considérés comme les plus importants par le CSE et de dresser un diagnostic rapide par le biais de **cinq axes de questionnement**.

Vérifier que le document unique prévoit bien des actions concrètes de prévention ”

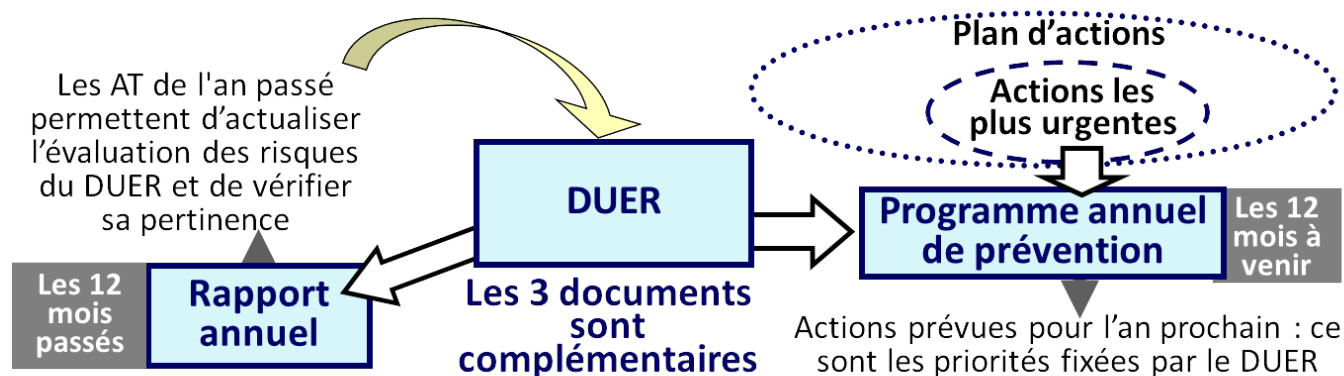
Premier axe : le DUERP intègre-t-il des **actions concrètes de prévention** ou, au contraire, des mesures factices destinées à remplir le document ? Ce point est primordial, puisque "l'évaluation des risques trouve sa raison d'être dans les actions de prévention qu'elle va susciter" (circulaire ministérielle du 18/04/2002). Or beaucoup de DUER se contentent d'énoncer des mesures vagues, sans impact direct et tangible sur les risques. Exemples : "former l'encadrement"» (sans précision de contenu et de calendrier), "sensibiliser les salariés" (en laissant supposer que le risque leur est imputable), "créer un groupe de travail" (formule reproduite chaque année, sans autre proposition), etc.

Deuxième axe : les notations "**fréquence**" et "**gravité**" du DUERP sont-elles bien documentées ? L'expert appréciera si l'employeur dispose d'une série longue des taux de fréquence et de gravité des accidents survenus dans l'entreprise et si ceux-ci sont ventilés (par métiers, tranches d'âge, sexe, etc.) pour affiner l'analyse. D'autres sources sont-elles utilisées (ex. : statistiques sectorielles des accidents du travail) ?

Troisième axe : les **risques psychosociaux** (RPS) sont-ils traités dans le DUERP ? Une omission totale serait anormale, aucune entreprise ne pouvant se prétendre épargnée par ces risques. Par ailleurs, l'évaluation doit être déclinée par type de troubles (stress, burn-out, harcèlement, agression du public, etc.), chacun appelant une prévention spécifique : on ne combat pas le stress de la même manière que le harcèlement moral.

Quatrième axe : le DUERP est-il cohérent avec le rapport et **le programme annuel de prévention**, documents qui renvoient à l'article L. 2312-27 du code du travail ? Rappel : les accidents du travail (AT) recensés dans le rapport annuel permettent d'actualiser les fréquences et gravités inscrites dans le DUERP. Pour sa part, le programme annuel de prévention porte, par définition, sur les actions de prévention qualifiées de prioritaires par le document unique.

Les articulations entre les trois documents obligatoires



Source - CSE et CSSCT : les bonnes pratiques en santé, sécurité et conditions de travail (Éditions GERESO)

Cinquième axe : les "**unités de travail**" sont-elles correctement définies ? C'est avant tout à l'aide d'entretiens avec les représentants du personnel que l'expert pourra répondre à cette question.

L'avis rendu par le CSE

La consultation sur le DUERP doit se tenir au plus près du risque, et donc au niveau du CSE d'établissement s'il existe. En effet, selon l'article R. 4121-1, "l'évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement."

L'employeur peut être tenté d'utiliser la consultation sur le DUERP pour le faire avaliser par le CSE, quelles que soient ses imperfections. Les élus refuseront tout vote réducteur ou binaire (oui ou non, pour ou contre), d'autant que la prévention des risques est un processus continu, jamais achevé.

Sur le DUERP, rendez un avis motivé, argumenté

”

L'avis rendu sera "motivé", c'est à dire argumenté à partir des cinq axes de questionnement susmentionnés. Si possible, il s'accompagnera de propositions concrètes de prévention, car la consultation doit avant tout se fixer comme finalité l'amélioration des conditions de travail.

Notons que la procédure d'information-consultation ne s'arrête pas avec l'avis rendu par l'instance : l'article L. 2312-15 précise que l'employeur doit apporter une réponse motivée aux vœux et observations des élus. Ceux-ci ont donc intérêt à densifier leur avis : l'employeur devra répondre de façon motivée sur chacun des points exprimés.

L'avis sert par ailleurs des objectifs de communication à destination des salariés mais

aussi, si nécessaire, des tiers extérieurs. Il peut en particulier être utile d'en envoyer une copie à l'inspecteur du travail, au médecin du travail et à la Carsat (caisse d'assurance retraite et de santé au travail) et à la Cramif (caisse régionale d'assurance maladie), s'il s'avère que le DUERP ne répond aucunement aux exigences légales et révèle des carences graves dans la politique de prévention de l'entreprise.

En dernier lieu, nous avons précédemment insisté sur le faible intérêt de la CSSCT, qui n'a pas le droit d'agir en justice et qui ne peut pas lancer une expertise. Sachant que cette commission ne peut pas être une coquille vide (voir l'article L. 2315-38 du code du travail), il peut être judicieux, selon nous, de profiter de la consultation pour la recentrer exclusivement sur des réunions paritaires avec les divers responsables dont l'objectif serait l'amélioration du DUERP.

► *Note de la rédaction : Daphné Lecointre et Julien Picard travaillent pour PNL Conseil, un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des instances de représentation du personnel (expertises, assistance et formations).*



Daphné Lecointre et Julien Picard

Source URL: <https://www.actuel-ce.fr/content/consultation-du-cse-sur-le-document-unique-opportunités-et-difficultés-contourner>