



Santé, hygiène et sécurité

FICHE N°5



LE DOCUMENT UNIQUE

● ÉVALUATION DES IMPLICATIONS POUR LES SALONS DE COIFFURE

CRITÈRES	PRÉVENTION DES RISQUES	ÉCONOMIQUE	OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	CONTENTIEUX (PÉNAL, CIVIL)	MOYENS À DÉPLOYER POUR GÉRER LA THÉMATIQUE	PERSPECTIVE D'ÉVOLUTION JURIDIQUE
Thème principal*	2,7	2	2,8	2,6	2	1,3
Cotation de la fiche*	3	2	3	2	2	1

*Le système d'évaluation est à consulter sur la fiche « Description des critères d'évaluation », disponible sur le site moncoiffeursengage.com

● RÉSUMÉ

Le document unique est la transposition, par écrit, de l'évaluation des risques professionnels, imposée à tout employeur par le Code du travail. Appelé ainsi également Document Unique d'Évaluation des Risques, c'est un outil permettant d'engager une démarche de prévention pérenne, basée sur un programme d'actions découlant d'analyses.

● EXPOSÉ DES PRINCIPALES RÈGLES APPLICABLES

Toute entreprise, administration et association de plus d'un salarié doit élaborer et mettre à jour un DU. Il s'agit donc d'une obligation qui vise tous les employeurs en France et, par conséquent, tous les salons de coiffure qui emploient du personnel salarié, même lorsqu'il n'y a qu'un seul salarié. L'objectif principal du DU est de réduire le nombre et la gravité des accidents du travail et de prévenir l'apparition de maladies professionnelles.

Trois exigences principales sont définies dans le contenu du DU :

- Il doit lister et hiérarchiser les risques pouvant nuire à la sécurité de tout salarié. En ce sens, c'est un inventaire exhaustif et structuré des risques. Il convient ici de préciser que la sécurité s'entend de façon large puisqu'elle est physique et mentale.
- Il doit préconiser des actions visant à réduire les risques identifiés, voire les supprimer. En ce sens, c'est un plan d'action.
- Il doit faire l'objet de réévaluations régulières (au moins une fois par an), et à chaque fois qu'une unité de travail a été modifiée. En ce sens, il doit être revu de façon périodique. Il doit également être revu après chaque accident du travail. Par conséquent le DU doit être daté.

Le document unique n'est donc pas seulement un inventaire légalement obligatoire et figé. C'est un élément essentiel dans la prévention des risques dans l'entreprise. C'est un document qui doit vivre et être compréhensible par tous.

Le document unique doit être tenu à la disposition des salariés. Depuis fin 2008, l'employeur doit rendre ce document accessible aux travailleurs et placer une affiche sur le lieu de travail pour indiquer où il est possible de le consulter. Si l'employeur dispose d'un règlement intérieur, les modalités de consultation du DU doivent être affichées à côté de celui-ci. Le temps consacré à l'information des salariés est considéré comme du temps de travail.

Le DU est également mis à disposition du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, des délégués du personnel, du médecin du travail, de l'inspection du travail, des agents des services prévention des organismes de Sécurité sociale, des inspecteurs Accidents de travail et Maladies Professionnelles de la Sécurité sociale, du Procureur de la République en cas d'accident du travail.

Tout support est autorisé pour transcrire le résultat de l'évaluation des risques d'une entreprise. Au minimum deux étapes de cette évaluation doivent être présentes, à savoir l'identification hiérarchisée des dangers et l'analyse des risques associés pour chacune des unités de travail de l'entreprise. La seule obligation est la disponibilité du DU en version papier ou numérique. Pour les grandes entreprises, un document unique doit être établi dans chaque établissement.

La responsabilité de la rédaction du DU incombe au chef d'entreprise. Cependant il peut le rédiger avec d'autres personnes ou peut reporter cette responsabilité à un de ses préposés qu'il désignera. Dans les entreprises où des Institutions de Représentant du Personnel ont été mises en place, ces dernières sont associées à l'élaboration du DU, mais tous les salons de coiffure ne franchissent pas les seuils prévus par le Code du travail, rendant impératif la mise en place d'IRP.

La rédaction du DU peut mettre en œuvre l'association des acteurs internes et externes : le chef d'entreprise favorisera la participation des instances représentatives du personnel, médecins du travail... et les travailleurs eux-mêmes (y compris les travailleurs temporaires), dont la connaissance des risques et l'expérience est un apport indispensable.

Cette approche pluridisciplinaire et participative peut seule, permettre une évaluation globale et exhaustive des risques, prenant en compte des situations de travail réelles dans l'entreprise et, donc conduire à élaborer un DU. Ce dernier facilitera ensuite l'élaboration d'un plan d'actions de prévention, lui-même destiné à supprimer ou réduire les risques.

Le DU n'est qu'un élément de la démarche de prévention, processus cyclique qui comporte cinq étapes :

- 1/ La préparation de la démarche (se donner les moyens, les méthodes, les objectifs)
- 2/ L'évaluation des risques (et rédaction du DU)
- 3/ L'élaboration du programme d'actions de prévention
- 4/ La réalisation des actions planifiées
- 5/ La réévaluation des risques suite aux actions menées et recommencer un nouveau cycle
« L'évaluation des risques n'est pas une fin en soi, elle trouve sa raison d'être dans les actions de prévention qu'elle va susciter » (circulaire du 18 avril 2012)

Une bonne organisation, telle que la mise en place d'un management de la santé et de la sécurité au travail s'intégrant dans le management global de l'entreprise, peut permettre au DU d'atteindre son objectif. Ce management est plus délicat à mettre en place dans de petites structures mais l'employeur du salon de coiffure se doit d'appliquer cette obligation imposée par le Code du travail.

● SANCTIONS ENCOURUES EN CAS DE MANQUEMENT

Formellement, s'il y a entrave à l'élaboration et la mise en place du DU, elle peut être sanctionnée par une contravention de cinquième classe, compétence du tribunal de police. En effet, en cas de contrôle de l'inspection du travail, l'absence de DU peut être sanctionnée de 1 500 euros d'amende et de 3 000 euros en cas de récidive.

Il convient également de signaler que l'élaboration du DU ne s'inscrit pas dans une démarche qui pourrait apparaître comme étant uniquement formelle. Elle est encadrée par l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur tout employeur à l'égard de ses salariés. En cas d'accident grave, l'absence de DU sera nécessairement un facteur aggravant la responsabilité particulièrement lourde qui pèse alors sur l'employeur. Il convient donc d'attacher à la présence et l'élaboration du DU un soin particulier pour diminuer l'intensité des obligations qui sont celles de l'employeur à l'égard de ses salariés.

● PRINCIPALES RÉFÉRENCES APPLICABLES

- L'obligation d'élaborer le DU est posée par les articles L. 4121-3 et suivants du Code du travail.
- Les modalités précises de création du DU sont prévues par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001.
- L'obligation d'information des salariés concernant le DU est prévue par le décret n° 2008-1347 du 17 décembre 2008.
- Ces règles ont été codifiées aux articles R. 4121-1 et suivants du Code du travail.
- Pour s'aider dans la rédaction du DU, les salons de coiffure pourront s'aider de la circulaire n°6 DRT du 18 avril 2002 (non publiée au JO) émise par la Direction des relations du travail (Ministère de l'emploi et de la solidarité) donnant des indications visant à fournir des éléments de droit et de méthode utiles pour promouvoir le DU et en faciliter la compréhension.

● JURISPRUDENCES PRINCIPALES

La jurisprudence s'est durcie depuis quelques années. Ces dernières insistent particulièrement sur les notions d'exhaustivité et de compétences de la personne le réalisant le DU.

Arrêt du 25 octobre 2011, Cour de cassation, Chambre criminelle, 25 octobre 2011, n° pourvoi, 10-82.133, F-D Sté Royal. Cet arrêt a marqué un tournant dans la jurisprudence. En effet, suite à ce dernier, les employeurs ne peuvent plus seulement être sanctionnés pour l'absence de document unique, mais aussi pour ne pas avoir assez apprécié les risques dans leur établissement.

● ÉVOLUTION JURIDIQUE ATTENDUE DE LA THÉMATIQUE

Il n'y a pas d'évolution juridique attendue.