

Rédaction du document unique

Une obligation pour l'employeur, que l'existence de risques professionnels soit établie ou non

(Cass. soc., 8 juil. 2014, n° 13-15.470)

En vertu des articles L. 4121-3 et R. 4121-1 du Code de la Sécurité sociale, l'employeur est tenu d'évaluer, dans son entreprise, les risques pour la Santé et la sécurité des travailleurs et de transcrire les résultats dans un document unique. Cette obligation lui incombe quels que soient la taille de son entreprise et son secteur d'activité.

Dans un arrêt du 8 juillet dernier, la Cour de cassation vient confirmer que cette obligation n'est pas subordonnée à l'existence d'un risque particulier pour l'entreprise. Le fait que l'employeur ne dispose pas d'information précise sur les substances ou préparations chimiques utilisées ne saurait ainsi le dispenser d'élaborer ce document. Les salariés sont, le cas échéant, fondés à demander une indemnisation au titre du non-respect de cette obligation.

En l'espèce, une entreprise qui a pour activité la fabrication de sièges avait fer-

mé un de ses sites, ce qui avait conduit à la suppression de 166 emplois. Les salariés concernés avaient alors saisi la juridiction prud'homale pour obtenir diverses indemnisations. L'une de leurs demandes portait sur le manquement de l'employeur à son obligation d'établir un document unique.

La Cour d'appel les avait déboutés, estimant que *"l'employeur n'était pas tenu d'une telle obligation en l'absence d'indication et de précision et, a fortiori, à défaut de preuve sur les substances ou préparations chimiques utilisées au sein de l'entreprise"*. Mais la Cour de cassation a censuré l'arrêt, considérant, pour sa part, que l'établissement du document unique est obligatoire dans toute entreprise, de sorte que son absence constitue nécessairement un manquement de l'employeur à ses obligations. En d'autres termes, la rédaction du document unique est une obligation à laquelle l'employeur ne peut se soustraire,

peu important que l'existence de risques professionnels soit établie ou non.

En plus du versement de dommages-intérêts le cas échéant, on rappellera que le non-respect de cette obligation est aussi une infraction passible d'une amende (C. trav., art. R. 4741-1). Dans cette affaire, la Cour de cassation ne s'est pas prononcée sur le montant de l'indemnisation à accorder aux salariés et a renvoyé les parties devant une autre cour d'appel chargée de se prononcer sur ce point.

En tout état de cause, il convient de retenir ici que, même si l'employeur ne dispose d'aucune information pour établir le document unique, il n'est pas dispensé de son obligation. Pour réaliser l'inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise, il pourra s'appuyer, par exemple, sur les travaux du CHSCT, ou bien encore la fiche d'entreprise établie par le médecin du travail. ■

Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

Parution de l'arrêté fixant le cahier des charges

(A. du 16 juillet 2014, JO du 24 juillet 2014)

Pour mémoire, la loi n° 2013-507 relative à la sécurisation de l'emploi a créé un Conseil en Evolution Professionnelle.

Tout actif bénéficie, en effet, d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif prioritaire est d'améliorer sa qualification. Cet accompagnement, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation, lui permet :

- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises ;

- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Chaque salarié est informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Ainsi, en application de cette loi et de celle du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, un arrêté du 16 juillet dernier fixe le cahier des charges relatif audit conseil en évolution professionnelle. Prévu à l'article L. 6111-6 du Code du travail, cet arrêté entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

À l'initiative de l'intéressé, le CEP est délivré par des organismes habilités (les Opacif / Fongecif, Pôle emploi, Apec, etc.). Il constitue donc un processus d'appui à tout actif à l'élaboration et à la concrétisation de ses projets personnels d'évolution professionnelle, et, le cas échéant, de ses projets de forma-

tion visant à accroître ses compétences et qualifications professionnelles, en lien, notamment, avec les besoins économiques existants et prévisibles dans le territoire.

Le cahier des charges délimite les publics bénéficiaires du dispositif salariés du secteur privé et du secteur public, fonctionnaires, les demandeurs d'emplois, les professions libérales, etc., et définit les modalités de sa mise en œuvre. ■

“ (...) un arrêté du 16 juillet dernier fixe le cahier des charges relatif audit conseil en évolution professionnelle. Prévu à l'article L. 6111-6 du Code du travail, cet arrêté entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015”.