

Le document unique d'évaluation des risques professionnels

En vertu de son obligation générale de sécurité, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs¹. À ce titre, il doit notamment évaluer les risques professionnels, compte tenu de la nature des activités de l'établissement².

L'ÉVALUATION DES RISQUES, qui est l'un des neuf principes généraux de prévention définis par le Code du travail (CT)³, constitue un élément clé dans la démarche de prévention des risques professionnels. Une fois les risques identifiés et appréciés, les actions de prévention appropriées doivent être mises en place⁴.

Depuis plus de 20 ans, les résultats de cette évaluation doivent être transcrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et le décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 pris pour son application sont venus modifier les textes relatifs au DUERP. Cet article permet de faire le point sur les dispositions applicables.

Champ d'application

Le DUERP est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du premier salarié. Si l'entreprise compte plusieurs établissements, l'employeur a l'obligation de réaliser un document unique par établissement.

Contenu

Le DUERP répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs à travers un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques⁵. La notion d'unité de travail doit être comprise au sens large afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail.

Son champ peut s'étendre d'un poste de travail à plusieurs types de postes occupés par les salariés ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la loi du 2 août 2021 précise que les résultats de l'évaluation doivent déboucher sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés⁶.

Pour les entreprises de plus de 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 (Papripact).

Ce programme doit mentionner :

- la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, les mesures de prévention des effets de l'exposition aux risques professionnels (formations, nouvelles consignes de travail, modernisation des équipements de travail, mise en place de mesures de protection collective, etc.) ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
- les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- un calendrier de mise en œuvre.

Enfin, l'employeur doit annexer au DUERP :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions des salariés aux facteurs de risques professionnels visés à l'article L. 4161-1 du CT (ancien « dispositif pénibilité ») ;
- la proportion de salariés exposés à ces facteurs au-delà des seuils réglementaires⁷.

À noter : le Code du travail ne prévoit pas de modèle de document unique.

Modalités de réalisation

L'obligation de transcription des résultats de l'évaluation des risques incombe à l'employeur. Toutefois, même si le choix des mesures de prévention et de la démarche dans sa globalité relève de sa responsabilité, l'élaboration du DUERP résulte d'une approche collective de la prévention des risques professionnels, dans le cadre du dialogue social. Le comité social et économique (CSE) et, le cas échéant, la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), s'ils existent, apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise. Le CSE doit également être consulté sur le DUERP et ses mises à jour⁸.

À noter : la liste des actions de prévention prévues dans le Papripact ou dans le plan d'actions doit également être présentée au CSE⁹.

Le service de prévention et de santé au travail (SPST) et le salarié compétent désigné par l'employeur pour s'occuper des activités de prévention des risques professionnels prennent également part à l'évaluation des risques professionnels. Enfin, les branches professionnelles peuvent accompagner les entreprises dans l'élaboration et la mise à jour du DUERP¹⁰.

Mise à jour

Le DUERP doit être dynamique afin de prendre en compte l'évolution des risques et de l'exposition des salariés dans le temps. Pour les entreprises de plus de 50 salariés l'employeur doit ainsi le mettre à jour au moins une fois par an. Depuis la loi du 2 août 2021, les entreprises de moins de 11 salariés sont exonérées de cette mise à jour annuelle.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, le DUERP doit être mis à jour :

- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (modification de l'outillage, changement de produit, modification de l'organisation du travail, etc.);
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur (évolution des connaissances techniques, apparition de maladies professionnelles ou d'accidents du travail, crise sanitaire, etc.).

La mise à jour du Papripact ou de la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés est effectuée à chaque mise à jour du DUERP, si cela est nécessaire.

Archivage et conservation

Le DUERP doit assurer la traçabilité collective des expositions des travailleurs aux risques pour leur santé et leur sécurité¹¹. L'employeur a ainsi l'obligation de conserver le document unique pour une durée minimale qui ne peut être inférieure à 40 ans, dans ses versions successives.

À cette fin, le document unique et ses mises à jour devront faire l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Ce portail, en cours de conception, devra préserver la confidentialité des données contenues dans le DUERP. Il en restreint l'accès par l'intermédiaire d'une procédure d'authentification sécurisée réservée aux personnes habilitées.

Cette obligation de dépôt dématérialisé du DUERP sera applicable à compter :

- du 1^{er} juillet 2023, pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 150 salariés;
- de dates fixées par décret, en fonction des effectifs des entreprises, et au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2024, pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés.

L'obligation de conservation des versions successives du DUERP s'applique uniquement aux versions

NOTES

1. Art. L. 4121-1 du Code du travail.
2. Art. L. 4121-3 du Code du travail.
3. Art. L. 4121-2 du Code du travail.
4. Pour en savoir plus sur l'évaluation des risques, voir le dossier web INRS « Évaluation des risques professionnels ». À lire sur www.inrs.fr.
5. Art. R. 4121-1 du Code du travail.
6. Art. L. 4121-3-1 du Code du travail.
7. Art. R. 4121-1-1 du Code du travail.
8. Art. L. 4121-3 du Code du travail.
9. Art. R. 4121-3 du Code du travail.
10. Art. L. 4121-3-1 du Code du travail.
11. Art. L. 4121-3-1 du Code du travail.
12. Art. 2 du décret n° 2022-395 du 18 mars 2022.
13. Art. R. 4121-4 du Code du travail.
14. Art. R. 4121-4 du Code du travail.
15. Art. L. 4121-3-1 du Code du travail.
16. Art. 2 du décret n° 2022-395 du 18 mars 2022.
17. Art. R. 4741-1 du Code du travail et art. 131-13 du Code pénal.
18. Art. L. 2317-1 du Code du travail.
19. Art. 131-13 du Code pénal.

en vigueur au 31 mars 2022 ou postérieures à cette date¹².

À noter : un projet de décret relatif au portail numérique de conservation du DUERP devrait être prochainement publié.

Mise à disposition et modalités d'accès

Dans l'entreprise, l'employeur doit mettre en place une organisation permettant aux travailleurs d'accéder aisément au DUERP. Un avis, facilement accessible, affiché au même emplacement que le règlement intérieur, lorsqu'il existe, indique aux travailleurs ces modalités d'accès¹³.

Pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration, le DUERP et ses versions antérieures sont tenus à la disposition¹⁴ :

- des membres de la délégation du personnel du CSE;
- du SPST;
- des agents de l'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 constitués dans les branches d'activités présentant des risques particuliers;
- des inspecteurs de la radioprotection, si les travailleurs sont exposés aux rayonnements ionisants.

Le DUERP est également tenu à la disposition des travailleurs et des anciens travailleurs pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise. La communication des versions du DUERP antérieures à celle en vigueur à la date de la demande peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur. Les travailleurs et anciens travailleurs peuvent communiquer les éléments mis à leur disposition aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical.

Le DUERP est également tenu à la disposition de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès, dans ses versions successives¹⁵.

L'obligation de mise à disposition des versions successives du DUERP s'applique uniquement aux versions en vigueur au 31 mars 2022 ou postérieures à cette date¹⁶.

Sanctions

L'employeur qui ne réalise pas de DUERP ou qui ne le met pas à jour s'expose à l'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe :

- jusqu'à 1 500 euros (3 000 euros en cas de récidive) pour les personnes physiques;
- jusqu'à 7 500 euros (15 000 euros en cas de récidive) pour les personnes morales¹⁷.

L'employeur qui ne met pas le DUERP à la disposition du CSE commet un délit d'entrave.

Il s'expose à une peine qui peut aller jusqu'à 7 500 euros d'amende¹⁸.

La non-présentation à l'inspecteur du travail du DUERP est punie d'une amende de 3^e classe (450 euros)¹⁹. ■