

S O C I A L
N E W S



DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS : CE QU'IL FAUT SAVOIR

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, dite loi « Santé », a apporté des modifications importantes concernant les modalités d'élaboration, de conservation et de mise à disposition du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) **entrant en vigueur au 31 mars 2022.**

Son décret vient de paraître le 18 mars dernier.

01

PRINCIPES

Objet :

Le DUERP répertorie l'ensemble des risques professionnels, dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques, auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions.

A noter :

Il convient de rappeler que les Risques Psycho-Sociaux (RPS) doivent **également** faire l'objet d'une évaluation. Ces risques correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non, plusieurs facteurs comme, par exemple, du stress, des violences internes à l'entreprise (harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes, conflits entre des personnes ou des services...) ou des violences externes exercées par des clients, fournisseurs (insultes, agressions...).

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

01

PRINCIPES

Entreprises concernées :

Le décret du 18 mars 2022 prévoit que **seules les entreprises d'au moins 11 salariés sont tenues de mettre en place un tel document.**

Cela étant, pour les autres entreprises, il convient de rappeler que l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

De ce fait, si l'élaboration d'un DUERP n'est pas obligatoire, il serait bon de veiller à prendre des mesures effectives et traçables pour éviter ou limiter l'apparition et les conséquences des risques professionnels.

Evaluation des risques :

S'il incombe à l'employeur d'évaluer les risques professionnels, d'autres acteurs peuvent apporter leur contribution comme :

- Le comité social et économique et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent ;
- Le cas échéant, le ou les salariés désigné(s) par l'employeur comme étant compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (cf. L. 4644-1 du C. Trav.);
- Le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère ;
- Des personnes et organismes extérieurs (cf. L. 4644-1, alinéa 3 et 5 du C. Trav.).

02

ACTIONS A METTRE EN PLACE

Entreprises d'au moins 50 salariés :

Une fois l'évaluation des risques effectuée, l'employeur doit élaborer un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui :

- 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 ;

Entreprises de moins de 50 salariés :

Une fois l'évaluation des risques effectuée, l'employeur doit définir les actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour.

03

METHODOLOGIE

L'évaluation des risques :

L'évaluation des risques peut être réalisée en utilisant une grille de criticité déterminant la probabilité de réalisation d'un risque et ses conséquences sur la santé et sécurité des travailleurs.

L'identification des risques :

Une fois la grille de criticité élaborée, l'employeur doit identifier dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques, les risques auxquels sont exposés les travailleurs.

A noter :

Afin d'aider les petites entreprises à faire leur évaluation des risques, réaliser leur document unique et construire leur plan d'action de prévention, l'INRS propose une collection d'outils en ligne et déclinés par secteur d'activité ou métier : <https://www.inrs.fr/metiers/oira-outil-tpe.html>



CONSULTATION DU CSE

Entreprises d'au moins 50 salariés :

Le DUERP est utilisé pour l'établissement du rapport des risques professionnels annuel prévu pour la consultation récurrente du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Dans ce cadre, le CSE est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour.

Entreprises de moins de 50 salariés :

L'employeur doit présenter au CSE la liste des actions de prévention et de protection qu'il envisage de mettre en œuvre.

05

MISE A JOUR DU DUERP

Périodicité :

Le DUERP doit être mis à jour :

- Au moins chaque année ;
- Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

A chaque mise à jour du DUERP, l'employeur doit également :

- Si nécessaire, effectuer celle du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou, pour les entreprises de moins de 50 salariés, de la liste des actions de prévention et de protection.
- Le transmettre au service de prévention et de santé au travail auquel il adhère.



DEPOT DU DUERP

Portail numérique :

Le DUERP, ainsi que ses versions antérieures, seront déposés sur un portail numérique permettant de garantir la conservation et la mise à disposition du document conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, pendant 40 ans à compter de leur élaboration.

L'obligation de dépôt dématérialisé s'appliquera :

- À compter du **1er juillet 2023** pour les entreprises d'au moins 150 salariés ;
- Au plus tard à compter du **1er juillet 2024** pour les entreprises de moins de 150 salariés.

Dans l'attente de la création de ce portail, l'employeur doit conserver le DUERP, au sein de l'entreprise, sous la forme d'un document papier ou d'un document dématérialisé. Le DUERP et ses versions successives sont conservées et tenues à disposition des personnes et instances mentionnées à l'article R. 4121-4 du code du travail.

Ces obligations de conservation et de mise à disposition des versions successives s'appliquent uniquement aux versions du document unique en vigueur au 31 mars 2022 ou postérieures à cette date.

**Mieux vous informer,
nous rapprocher de vous
et encore mieux vous conseiller.
Notre spécialiste social
reste à votre écoute**

