



Pause Sociale

DUERP, un outil obligatoire pour protéger vos salariés

Un décret publié le 18 mars 2022 a modifié plusieurs dispositions concernant le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)** sur les notions de **transmission**, de **conservation** et de **mise à jour**. Ces modifications sont l'occasion de revenir sur une obligation mal connue des employeurs et trop souvent négligée.

Le DUERP : une obligation légale pour tous les employeurs ?

Les employeurs doivent **élaborer et tenir à jour** un document dans lequel sont répertoriés les risques auxquels sont exposés les travailleurs.

Cette obligation vaut pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif (l'obligation est valide dès le premier salarié ou intervenant, prestataire, intérimaire...) et ce, même si l'existence d'un risque n'est pas établie.



Quel est l'objet de cette obligation ?



L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs**.

Il est soumis à une **obligation de sécurité, qui est, depuis 2015, une obligation de moyen renforcée**.



Autrement dit, la réalisation d'un risque n'engage plus systématiquement la responsabilité de l'employeur, si ce dernier démontre qu'il a pris toutes les mesures de prévention des risques.

La loi rend impératif la rédaction d'un DUERP, mais il est aussi l'un des moyens disponibles pour l'employeur de remplir son obligation de sécurité.

Comment doit être réalisé le travail d'évaluation des risques professionnels ?

L'évaluation des risques doit être globale, exhaustive et fondée sur le travail réel des salariés (et non pas uniquement sur les procédures de l'entreprise).

Ces risques doivent être analysés lors du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Elle doit aussi tenir compte de l'impact différencié de cette exposition en fonction du sexe.

De fait, **les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs doivent être anticipés** dans tous les projets de l'entreprise, quelle que soit leur nature, en particulier lors de décisions d'aménagement important.

La **notion d'évaluation du risque doit s'entendre ici comme l'analyse des conditions d'exposition des travailleurs** à des dangers ou facteurs de risque préalablement identifiés. C'est donc une démarche exigeante d'analyse et non le simple relevé de données brutes.

Quel doit être le contenu du DUERP ?

Le document unique est la transcription d'une évaluation des risques professionnels comportant un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement (par exemple le risque de chute de plain-pied).

De plus, **l'évaluation doit prendre en compte** aussi **les facteurs de risques professionnels**, ceux-là sont visés dans l'accord ou le plan de prévention des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés et ils doivent également figurer dans le document unique.

Le DUERP doit comporter au minimum l'identification des risques inhérents à l'unité de travail.

Exemple

Pour l'unité de travail « taille de haie », un des risques est « coupures, traumatismes de la main », et les mesures de préventions possibles sont « port des équipements de protection individuelle : gants ».

Quelle est la forme à respecter pour la réalisation du DUERP ?

Le DUERP peut être établi sur support écrit ou numérique mais doit garantir l'authenticité de l'évaluation et la transcription systématique des résultats de l'évaluation des risques.

La loi n'impose aucun formulaire type, l'employeur peut donc choisir le support ou programme de son choix pour remplir son obligation.





Comment mettre à jour mon DUERP ?

Ce document doit être mis à jour par l'employeur, dans les entreprises d'au moins 11 salariés :

- au **moins une fois par an** ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les **conditions d'hygiène et de sécurité** ou les conditions de travail (notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences ou des normes de productivité liées ou non à la rémunération) ;
- lorsqu'une **information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque** est portée à la connaissance de l'employeur.



Quels sont les acteurs associés à la démarche ?

L'employeur doit associer à la démarche les organismes suivants :

- **le CSE et la commission santé**, sécurité et conditions de travail, s'ils existent,
- le ou les **salariés compétents en matière de santé et de sécurité, responsables prévention ou préventeurs**, s'ils ont été désignés ;
- le **service de prévention** et de santé au travail auquel l'employeur adhère.

Pour l'évaluation des risques professionnels, l'employeur peut également solliciter le concours des personnes et organismes extérieurs suivants :

- **les intervenants en prévention des risques professionnels** du service de santé au travail interentreprises auquel vous adhérez,
- **ou ceux enregistrés auprès du DREETS**, les services de prévention des caisses de sécurité sociale, **l'OPPBTP** et **l'ANACT** et son réseau d'agences régionales.

Pensez aussi à associer les salariés à vos démarches afin de les sensibiliser et vous assurer que le travail de prévention est réalisé.



Existe-t-il des sanctions en cas de non réalisation / mise à jour du DUERP ?

Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques est puni d'une **amende de 1 500 € et de 3 000 € en cas de récidive**.

Surtout, l'employeur peut également être condamné à **verser des dommages et intérêts à ses salariés** pour manquement à son obligation de sécurité.

Enfin, **en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, l'absence de document unique d'évaluation des risques** peut participer à démontrer la faute inexcusable de l'employeur.



Pour en savoir plus



Samantha TISSERAND - Manager Capital Humain / RH - Spécialiste DUERP
06 07 49 18 90
samantha.tisserand@implid.com