

Le document Unique d'évaluation des risques

MAJ 01/03/2024



Préambule

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est **obligatoire** dans toutes les entreprises, dès l'embauche du premier salarié. Il doit lister **les risques professionnels** (physiques et psychosociaux) encourus par les travailleurs, mais également les **actions de prévention et de protection** mises en place.

L'employeur doit évaluer les risques selon les **activités propres à son établissement**. Cela relève de sa **responsabilité**, et s'inscrit dans le cadre de son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés.

Les règles du document unique ont été récemment renforcées et modifiées pour certaines.

1. Objet et finalité du DUERP

1.1. L'objet du DUERP

L'**évaluation des risques** permet de mettre en place des **actions de prévention** visant à l'élimination des risques.

1.2. La finalité du DUERP

Le **DUERP recense et classe selon des critères propres à l'entreprise les risques** : fréquence d'exposition, gravité.... Cela permet d'établir une **priorité**, de hiérarchiser et **faciliter la planification** des mesures, actions de prévention et de protection à mettre en œuvre, et ce, de la manière la plus appropriée possible.

2. Mise à jour du DUERP

Le DUERP doit être mis à jour **au moins une fois par an** dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Néanmoins, ce dernier doit être actualisé lorsque **toute décision d'aménagement modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés** est mise en place et/ou **lorsqu'une information intéressant l'évaluation d'un risque** dans une unité de travail est recueillie.

A titre d'exemple, dans le cadre de la crise sanitaire, les employeurs ont dû mettre à jour à plusieurs reprises leurs DUERP afin de tenir compte de l'évolution de l'épidémie de covid 19 et des mesures prises.

3. Réforme : Loi santé et sécurité au travail

Le législateur a rénové le dispositif du document unique avec la loi du 2 août 2021, ainsi, **le contenu du DUERP est légalement défini et les obligations durcies.**

- L'employeur **doit transmettre le DUERP au service de prévention et de santé au travail** auquel il adhère à chaque mise à jour.
- **Le CSE doit également désormais être consulté** sur le DUERP et ses mises à jour dans les entreprises d'au moins 50 salariés.
- **Le DUERP doit être conservé et mis à disposition pendant au moins 40 ans.** Il y a une obligation de conservation afin d'assurer la traçabilité collective des expositions aux risques.
- **L'obligation de dépôt dématérialisé du DUERP et les mises à jour est à ce jour écartée.** L'obligation du dépôt n'est toujours pas entrée en vigueur (devait être applicable à compter du **1^{er} juillet 2023** pour les entreprises égale ou supérieure à 150 salariés, et au plus tard à compter du **1^{er} juillet 2024** pour les entreprises de moins de 150 salariés). L'ancien Ministre du Travail, Olivier Dussopt, déclare le 5 décembre 2023, que ce dépôt dématérialisé ne sera pas mis en œuvre dans l'immédiat.
- **Le DUERP doit déboucher sur des actions de prévention.** Les obligations diffèrent selon l'effectif de l'entreprise concernée.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés : **programme annuel** de prévention des risques avec un contenu renforcé par la loi santé et sécurité au travail. Le programme doit être présenté au CSE.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés : **définition des actions** de prévention des risques, la liste des actions doit être prévue dans le DUERP, et doit être présentée au CSE désormais.

D'autres éléments ont été définis :

- L'évaluation des risques au regard de l'organisation du travail
- L'évaluation s'effectue grâce au CSE, la commission santé sécurité et conditions de travail si elle existe, les salariés compétents en matière de santé et sécurité (responsable prévention), le service de prévention et de santé au travail auquel adhère l'employeur.

4. Les sanctions

En cas d'absence de mise en place du DUERP ou de mise à jour de ce dernier, l'employeur encourt plusieurs sanctions.

Sur le point financier, l'employeur personne physique encourt une **contravention de 1500 euros d'amende et 3000 euros en cas de récidive**. L'employeur personne morale **encourt 7500 euros d'amende, portée à 15 000 euros en cas de récidive**.

Par ailleurs, la violation de l'obligation de mettre le DUERP à disposition des instances représentatives du personnel, constitue un **délit d'entrave**.

Enfin, sur le terrain des accidents du travail et maladies professionnelles, le risque est ici la **reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur**. Ce dernier pourra être condamné à verser un complément d'indemnisation forfaitaire et/ou une réparation intégrale du préjudice subi par le salarié. Il ne bénéficiera donc plus des dispositions favorables d'indemnisation en cas d'accidents du travail ou maladies professionnelles.

Cette fiche contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée

Contact

Claire APPELGHEM

Responsable du service Rh/Droit social

Claire.appelghem@groupe-aplitech.com

01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38
www.groupe-aplitec.com