

DUERP

Vers un renforcement des obligations de l'employeur

En bref

Loi Santé

Mise en place & contenu

Nouvelles obligations

NOS EXPERTS



Hélène Guizien
Juriste Droit Social



Bénédicte Caqueret
Associée du cabinet



Préambule

En août 2021, la loi n° 2021-1018 dite « **Prévention en santé au travail** » a été adoptée. Elle vise, comme son nom l'indique, à **renforcer la prévention en santé au travail** et apporte donc plusieurs nouveautés dans ce sens, notamment de nouvelles obligations vis-à-vis du **document unique d'évaluation des risques professionnels** (ci-après DUERP).

Un décret devait venir préciser certains points : c'est chose faite avec le décret n° 2022-395 du 18 mars 2022. Ce dernier est entré en vigueur au 31 mars 2022, tout comme la loi précitée.

Pourquoi le DUERP ?

Loin d'être anodine, la mise en place du DUERP est essentielle pour l'employeur afin d'éviter l'engagement de sa responsabilité civile/pénale :

Une amende prévue pour les contraventions de 5^e classe (à ce jour jusqu'à 1500€, jusqu'à 3000€ en cas de récidive) en cas de constat par l'administration d'absence du DUERP ou d'absence d'une mise à jour ;

La caractérisation d'une faute inexcusable/intentionnelle de l'employeur en cas d'accident et donc **la prise en charge financière** de la majoration d'indemnisation (indemnités journalières ou rente selon les cas) reconnue au salarié le cas échéant mais également une indemnisation complémentaire visant à la réparation des préjudices subis par le salarié et qui ne seraient pas réparés par l'indemnisation de base de Sécurité sociale.

DUERP : obligatoire ?

TOUT D'ABORD, LA MISE EN PLACE D'UN DUERP
EST **OBLIGATOIRE** POUR TOUTE ENTREPRISE
EMBAUCHANT DES SALARIÉS ET CE,
QUEL QUE SOIT L'EFFECTIF.

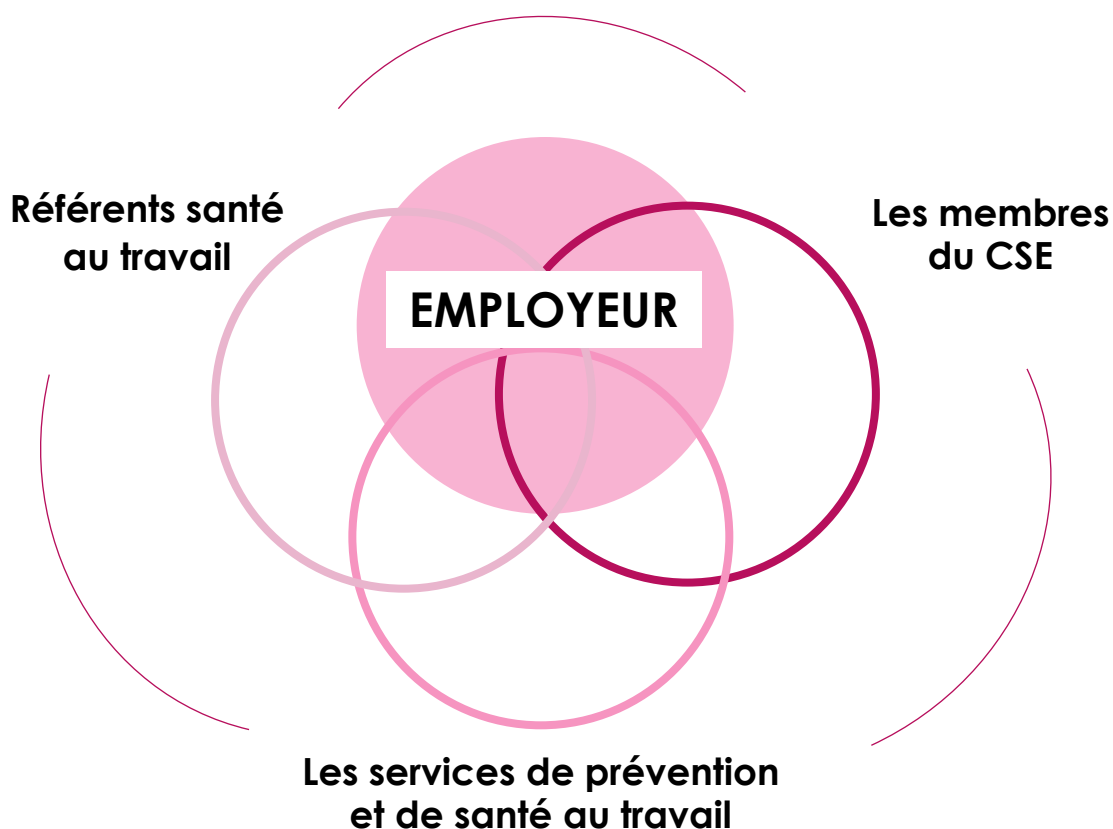
Selon le Code du travail, « Cette évaluation comporte un inventaire des **risques identifiés dans chaque unité de travail** de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques ».



Mise en place

Nouveauté !

Jusqu'au 31 mars 2022, l'élaboration du DUERP était la compétence exclusive de l'employeur mais depuis cette date, **l'employeur n'a plus une compétence exclusive en la matière : il doit associer les référents santé au travail, les services de prévention et de santé au travail et les membres du CSE.**



Et les mises à jour du DUERP ?

À chaque mise à jour, le DUERP est transmis par l'employeur au service de prévention et de santé au travail auquel il adhère.

Mise à jour annuelle

Depuis le 31 mars 2022, **les entreprises dont l'effectif est au moins à 11 salariés** ont l'obligation d'une mise à jour annuelle.

Mises à jour ponctuelles

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, et comme cela était le cas avant le 31 mars 2022, une mise à jour du DUERP s'impose :

- **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.



Le contenu du DUERP

Il s'agit de lister



- Les **différentes unités de travail** ;
- Pour chacune d'elle, **les risques professionnels identifiés** soit du fait de l'activité en elle-même, soit de l'organisation choisie (par exemple, certains rythmes de travail comme le travail de nuit, soit de la configuration de vos locaux, l'état des escaliers, etc.).

Annexes du DUERP

Certains risques professionnels spécifiques impliquent que des éléments soient annexés au DUERP :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4161-1
- la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, au-delà des seuils prévus au même article.

Sont ainsi visées ici des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif, certains rythmes de travail ; chacun de ces facteurs étant ensuite plus détaillé dans le Code du travail.

Le rôle du CSE

Bien qu'à notre sens, au vue du rôle du CSE (notamment pour les entreprises d'au moins 50 salariés), celui-ci devait être préférentiellement associé à son élaboration et consulté, **cela fait l'objet désormais de dispositions expresses dans le Code du travail.**

Effectif \geq 50 salariés

Le DUERP est utilisé pour l'établissement du rapport annuel prévu dans le cadre de la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

L'employeur doit également, dans ce cadre, présenter le « *programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail* ».

UN MANQUEMENT À CETTE OBLIGATION NE SERA PAS SANS CONSÉQUENCE !



Le CSE rend un avis qui doit être joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Dépôt du DUERP

Une obligation de dépôt dématérialisé du DUERP est née de la loi santé.

Toutefois, celle-ci n'entre pas tout de suite en vigueur puisque les organisations professionnelles d'employeurs (représentatives au niveau national et interprofessionnel) ont en charge la mise en place d'un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par elles.

À partir de quand ?

Entreprises

Effectif \geq 150 salariés

à compter

DU 1ER JUILLET 2023

Entreprises

Effectif $<$ 150 salariés

au plus tard à compter

DU 1ER JUILLET 2024

un décret doit venir préciser la date

Dans l'attente de la création de ce portail et des procédures d'accès aux différents acteurs, l'employeur conserve les versions successives du document unique au sein de l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé.

Mise à disposition

LE DUERP EST TENU À LA DISPOSITION :

- **des travailleurs et des anciens travailleurs** pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise, étant donné que la communication 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 ;
- **des membres de la délégation du personnel du CSE ;**
- **du service de prévention et de santé au travail ;**
- **des agents du système d'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 ;**
- **des inspecteurs de la radioprotection**

Affichage

Comme cela était déjà le cas avant, un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs **au DUERP est affiché à une place « convenable et aisément accessible dans les lieux de travail »**.

Lorsque l'entreprise concernée est dotée d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé audit règlement.

Conservation

40 ans

Depuis le 31 mars 2022, le DUERP (toutes les versions successives) doit **obligatoirement être conservé par l'employeur pendant 40 ans**.

LES VERSIONS PRÉCÉDENTES SONT-ELLES CONCERNÉES ?

Non, seule la version en vigueur au 31 mars 2022 est concernée par cette obligation de conservation.



Les versions précédentes



Les versions successives

31 mars 2022

Un nouveau programme

L'une des nouveautés introduite par la loi santé est l'élaboration d'un document parallèle au DUERP pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

Effectif \geq 50 salariés

Celui-ci doit comporter les éléments suivants : **les 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 ; **les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées** ; un calendrier de mise en œuvre.

Effectif $<$ 50 salariés

Le DUERP contiendra directement les actions de prévention.



Ce programme à part entière ou cette liste devra être mis à jour à chaque modification du DUERP.

Vous voulez en savoir plus ?



Appelez-nous

01 42 41 01 01

Écrivez-nous

contact@stengelin.fr

Ce document est partagé à titre informatif. L'équipe Stengelin RH reste à votre écoute pour toute demande complémentaire afin de vous accompagner et de vous conseiller au mieux dans vos démarches.