



PRATICO | JURIDIQUE

LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

Ce pratico a pour objectif de donner toutes les cartes en mains aux militants et élus CFTD sur les éléments du document unique que l'employeur est tenu d'élaborer en vertu de son obligation générale de sécurité, notamment au regard de la crise sanitaire en cours.

L'épidémie en cours doit conduire les employeurs à revoir le DUERP afin de mettre à jour le plan de prévention des risques. Si l'employeur méconnaît cette obligation, il s'expose à des sanctions pénales et civiles.

DANS QUEL BUT ?

L'employeur évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. À la suite de cette évaluation, il doit mettre en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs en tenant compte de la nature des activités de l'établissement (définition des postes de travail, équipements, substances utilisées, aménagement des lieux de travail), cela doit être réalisé à tous les niveaux de l'encadrement (L. 4121-1 et R. 4121-1 du Code du travail). Les résultats de cette évaluation sont transcrits dans ce qu'on appelle le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). L'élaboration de ce document s'impose à toutes les entreprises, peu importe l'effectif.

CONTENU

Le Code du travail précise que l'opération d'évaluation des risques consiste, pour l'employeur,

à établir un « *inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement* ». L'employeur doit appréhender les risques créés pour la santé et la sécurité des salariés, dans tous les aspects liés au travail (hiérarchisation des risques, prévention possible). Cet inventaire doit être le plus complet possible (risques physiques, mécaniques, risques psychosociaux, etc.). ☺☺☺

À RETENIR

L'employeur doit consigner en annexe du document unique les données collectives utiles à l'évaluation des expositions des salariés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail ainsi que la proportion des salariés exposés auxdits facteurs de risques au-delà des seuils prévus à l'article D. 4163-2 du Code du travail. ●



LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe, afin que les risques auxquels sont exposées les salariées ne soient plus sous-évalués. La notion d'unité de travail varie d'une situation à une autre : elle doit permettre de tenir compte de la très grande diversité des modes d'organisation du travail. Le DUERP doit être mis à jour au moins chaque année, lors de toute décision d'aménagement important venant modifier les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés.

FORMALISME

Le droit en vigueur n'impose aucun formalisme particulier, mais il doit nécessairement prendre la forme d'un support unique qui peut être aussi bien un document papier que numérique.

RÉDACTION

Il appartient à l'employeur d'élaborer le document unique. Il peut l'élaborer en faisant intervenir plusieurs acteurs compétents en matière de santé et sécurité au travail. Il peut faire appel au CSE et / ou à la CSSCT du CSE, au médecin du travail. Il peut également solliciter les salariés de l'entreprise directement, car ils disposent des connaissances et de l'expérience de leur poste de travail et des risques engendrés par les différents postes / organisations du travail.

CONSULTATION

Ce DUERP doit être tenu à disposition des acteurs internes & externes de l'entreprise.

#1 ACTEURS INTERNES À L'ENTREPRISE

- ➔ Les travailleurs.
- ➔ La délégation du personnel du CSE.
- ➔ Le médecin du travail et les professionnels de santé sous son autorité qui peuvent être le collaborateur du médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier.

#2 ACTEURS EXTERNES À L'ENTREPRISE

- ➔ Agents de l'inspection du travail, y compris les médecins inspecteurs du travail.
- ➔ Agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale. ☞☞☞

À RETENIR

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. Si l'entreprise possède un règlement intérieur, alors l'avis doit figurer à côté du règlement intérieur. ●



À RETENIR

À la suite d'une condamnation de la France pour la transposition incomplète de la directive 89 / 391, le Code du travail a été modifié. L'employeur doit informer les travailleurs des risques pour leur santé et leur sécurité : le rôle du service de santé

au travail, les consignes de sécurité et de premier secours en cas d'incendie, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels, les mesures des risques identifiées dans le DUERP, et les modalités d'accès au DUERP. ●



LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

QU'EST-CE QUE RISQUE L'EMPLOYEUR EN CAS DE NON-RESPECT DES OBLIGATIONS LIÉES AU DUERP ?

#1 NON-ÉTABLISSEMENT DU DUERP

Sanctions civiles

Un salarié peut réclamer des dommages et intérêts pour défaut d'établissement du DUERP, à condition de démontrer l'existence du préjudice que lui cause l'absence de DUERP.

Sanctions pénales

Une peine de contravention de 5^e classe, soit une amende de 1 500 € peut être infligée à l'employeur qui ne respecte pas les obligations liées au document unique (obligation de transcrire les résultats de l'évaluation des risques par un inventaire, obligation de mettre à jour les résultats au moins une fois par an).

À RETENIR

En cas de réalisation du risque – notamment accident du travail ou maladie professionnelle –, le défaut de d'évaluation ou une mauvaise évaluation du risque concerné est retenu contre l'employeur (Crim. 15 mai 2007). ●



#2 NON-COMMUNICATION DU DUERP

Il existe également des sanctions pénales en cas de violation par l'employeur de son obligation de mise à disposition du DUERP aux représentants du personnel et aux agents de l'inspection du travail.

Délit d'entrave au fonctionnement régulier du CSE si l' ne communique pas le DUERP aux membres du CSE

Ce délit est puni de 7 500 € (article L. 2317-1, alinéa 2 du Code du travail).

Délit d'obstacle à l'accomplissement des devoirs des agents de l'inspection du travail

Le degré de la sanction diffère suivant le critère d'intentionnalité. 450 € si le DUERP n'est pas présenté à l'inspection du travail, mais si l'élément



intentionnel est retenu alors l'amende peut être d'un an de prise et 37 500 € d'amende (article L. 8113-1 et suivants du Code du travail et article 131-13 du Code de procédure pénale).

COVID-19

ACTUALISATION DU DUERP

Dans le document questions-réponses du ministère du Travail mis à jour le 14 avril 2020, il est précisé que le document unique doit être actualisé au regard de l'épidémie de Covid-19. Les risques doivent être actualisés ainsi que les mesures de prévention et de protection adéquates. L'employeur devra identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus peuvent se trouver réunies. L'employeur devra également identifier les nouveaux risques générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, télétravail). L'entreprise La Poste a notamment été rappelée à l'ordre sur ce sujet le 9 avril dernier par le tribunal judiciaire de Paris. Dans l'ordonnance de référé, le tribunal reproche à l'entreprise d'avoir omis de mettre le DUERP à jour des nouveaux risques liés à l'épidémie de Covid-19. Selon le tribunal, ni la mise en place du document « questions-réponses » diffusé par la DRH ni le document annexe transmis aux IRP et se rapportant spécifiquement au risque de pandémie ne peuvent tenir lieu de mise à jour. ●



Complément de lecture
Cliquez ici pour consulter l'ordonnance de référé ou allez sur <https://bit.ly/2Y3P7mj>

POUR ALLER PLUS LOIN

- ➔ Article L. 4121-3 du Code du travail
- ➔ Article R. 4121-1 du Code du travail
- ➔ Article L. 2312-9 du Code du travail
- ➔ Articles R. 4624-46 et suivants du Code du travail
- ➔ Circulaire DRT n° 2002-06 du 18 avril 2002, NOR : MEST0210100C
- ➔ Questions-réponses du ministère du Travail sur le coronavirus pour les entreprises et les salariés, mis à jour le 14 avril 2020.

