

DOCUMENT UNIQUE : EVALUER LES RISQUES ET PROTEGER LES SALARIES EFFICACEMENT



Le DUERP est bien plus qu'une simple formalité administrative. Son objectif principal est de recenser et d'évaluer l'ensemble des risques auxquels sont exposés les salariés, afin de mettre en place des actions de prévention des risques professionnels adaptées. Mais concrètement, que contient-il ? Quelles sont les modalités de conservation, de mise à jour, et d'accès à ce document ? Décryptage.

Le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)** est un outil essentiel pour la protection de la santé et de la sécurité des salariés au sein des entreprises. Institué par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001, il répond à une obligation légale imposée à tous les employeurs, quels que soient la taille ou le secteur d'activité de l'entreprise.

Quelles informations le DUERP contient-il ?

Le DUERP est bien plus qu'une simple formalité administrative. Il s'agit d'un document exhaustif qui doit refléter l'état des risques professionnels au sein de l'entreprise. Voici les principales informations qu'il doit contenir :

1. Identification des risques professionnels

Le DUERP recense l'ensemble des dangers identifiés au sein de l'entreprise, qu'il s'agisse de risques physiques, chimiques, psychosociaux, ergonomiques, ou encore organisationnels. Cette évaluation doit être réalisée par unité de travail afin de prendre en compte les spécificités de chaque poste, service ou activité.

L'identification des risques se fait par une analyse des activités et des postes de travail (observation des postes, description des tâches...) et repose sur la consultation des salariés et des représentants du personnel. Il convient également d'analyser les rapports d'accidents du travail et de maladies professionnelles antérieures pour identifier les risques récurrents.

2. Évaluation des risques

Chaque danger doit être évalué en termes de probabilité et de gravité, afin de hiérarchiser les risques selon leur niveau de criticité. Cette évaluation permet de déterminer les priorités d'action pour minimiser les risques les plus importants.

Il s'agit d'identifier les risques associés aux équipements utilisés, comme les machines, les outils, et les dispositifs de sécurité et de prendre en compte les conditions environnementales, telles que l'éclairage, la ventilation, et le bruit, qui peuvent affecter la santé des travailleurs.

3. Plan d'action préventif

À partir de l'évaluation des risques, un plan d'action doit être mis en place pour chaque danger identifié. Ce plan peut inclure des mesures d'évitement, de substitution, de protection individuelle ou collective, ainsi que des formations ou des adaptations des postes de travail.

4. Informations sur les actions correctives

Le DUERP doit aussi faire état des mesures de prévention déjà mises en œuvre, des résultats obtenus et des ajustements à prévoir. Cela permet de vérifier l'efficacité des actions prises et d'ajuster les stratégies de prévention.

5. Risques psychosociaux et santé mentale

Depuis plusieurs années, le législateur insiste sur la nécessité d'intégrer les risques psychosociaux (RPS), comme le stress ou le harcèlement, dans le DUERP. Ces risques, souvent moins visibles, n'en sont pas moins importants pour la santé des salariés.

Une fois les risques identifiés, ils doivent être consignés dans le DUERP avec les éléments suivants :

- **Description du risque** : Détails sur la nature du risque identifié.
- **Évaluation du risque** : Évaluation de la probabilité et de la gravité de l'accident ou de la maladie associés à ce risque.
- **Mesures de prévention** : Actions prévues pour réduire ou éliminer le risque, comme des formations, des équipements de protection individuelle (EPI), ou des modifications des processus de travail.

L'élaboration du document unique et le rôle du CSE

Bien que l'élaboration du DUERP relève, au final, de l'initiative et de la responsabilité de l'employeur, il est essentiel d'associer à sa réalisation les personnes qu'il estime utiles au regard de leurs compétences et connaissances des postes de travail, sans que cette coopération n'ait de conséquence sur sa responsabilité.

Le **Comité Social et Économique (CSE)** et, le cas échéant, la **Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)** doivent être consultés lors de l'élaboration et de la mise à jour du DUERP.

Le CSE a pour mission de veiller à la santé et à la sécurité des salariés, et son implication dans le processus du DUERP est encadrée par la législation du travail.

En tant que représentant des salariés, le CSE a un rôle actif dans l'identification et l'évaluation des risques professionnels au sein de l'entreprise :

- Il contribue à la **remontée d'informations** concernant les risques identifiés par les salariés.
- Il peut **alerter l'employeur** sur des dangers spécifiques observés sur le terrain, comme des conditions de travail dangereuses ou des risques psychosociaux (RPS).
- Le CSE participe à l'**analyse des postes de travail et des conditions de travail** pour identifier les risques potentiels.

Le CSE a également pour mission de suivre la mise en œuvre effective des mesures de prévention listées dans le DUERP. Il veille à ce que les mesures soient appliquées correctement et à ce qu'elles soient efficaces pour réduire ou éliminer les risques. Si ce n'est pas le cas, le CSE peut intervenir pour demander des ajustements ou de nouvelles actions préventives.

Modalités de conservation et de mise à jour du DUERP

La législation impose des règles strictes concernant la conservation et la mise à jour du DUERP. Voici ce que chaque employeur doit savoir :

Conservation du DUERP

Le DUERP doit être conservé par l'employeur pendant une durée d'au moins 40 ans. Cette longue période vise à garantir la traçabilité des risques professionnels au fil des années, notamment en cas de maladies professionnelles dont les effets peuvent être différés. En cas de litige ou de demande d'indemnisation liée à un accident ou une maladie, le DUERP peut servir de preuve pour établir les conditions de travail et les risques pris par les employés.

Mise à jour du DUERP

Le document unique doit être mis à jour régulièrement, au moins une fois par an. En dehors de cette mise à jour annuelle, des circonstances particulières peuvent aussi imposer une réévaluation des risques, telles que :

- Une modification des conditions de travail (nouveaux équipements, réaménagement des locaux, etc.)
- L'apparition de nouveaux risques ou l'évolution des risques existants
- Un accident du travail ou une maladie professionnelle révélant un risque mal évalué

La mise à jour du DUERP est essentielle pour garantir que les mesures de prévention restent adaptées à la réalité des risques.

Accès au document unique : qui peut y accéder ?

Le DUERP ne doit pas seulement être conservé à jour, il doit aussi être accessible à plusieurs acteurs de l'entreprise, car il constitue un document de référence pour la prévention des risques professionnels.

Les salariés

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir consulter le DUERP. Cela leur permet de mieux comprendre les risques auxquels ils sont exposés et de participer activement à la prévention.

Les instances représentatives du personnel (IRP)

Le Comité Social et Économique (CSE), ou à défaut les délégués du personnel, doivent avoir un accès régulier au DUERP. Ce document leur permet d'exercer leur rôle de contrôle et de proposition en matière de prévention des risques professionnels.

Les services de santé au travail

Le DUERP est également accessible aux médecins du travail et aux services de santé au travail, qui peuvent ainsi apporter leur expertise dans l'évaluation des risques et les mesures de prévention à mettre en place.

L'inspection du travail et les organismes de prévention

Les agents de l'inspection du travail, ainsi que les organismes de prévention comme la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail), peuvent demander à consulter le DUERP lors de contrôles ou d'interventions dans l'entreprise.

Pénalités en cas de non-respect

L'absence de document unique ou sa mise à jour irrégulière expose l'employeur à des sanctions pénales. En cas de manquement, l'employeur peut être sanctionné par une amende prévue pour les contraventions de 5e classe (1 500 € au plus, portés à 3 000 € en cas de récidive pour une personne physique, 7 500 € portés à 15 000 € en cas de récidive pour une personne morale). Par ailleurs, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'absence du DUERP peut être un élément de preuve de la faute inexcusable de l'employeur, engageant ainsi sa responsabilité civile et pénale.

Le DUERP est bien plus qu'une simple formalité administrative. C'est un outil indispensable à la prévention des risques professionnels dans l'entreprise. Sa mise en place, sa mise à jour régulière et son accessibilité sont autant d'obligations légales qui visent à protéger la santé et la sécurité des salariés.

Le DUERP est un outil fondamental pour l'évaluation et la gestion des risques professionnels, mais il ne peut pas à lui seul garantir la sécurité des salariés. Une approche proactive et globale, incluant la mise en œuvre effective des mesures de prévention, la formation des employés, et l'établissement d'une **culture de sécurité**, est nécessaire pour assurer un environnement de travail sécurisé.

Références juridiques

- **Articles L. 4121-1 du code du travail** : cet article pose le principe général de prévention des risques professionnels. Il oblige l'employeur à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, en prenant des mesures adaptées.
- **Articles R. 4121-1 à R. 4121-4 du code du travail** : ces articles imposent formellement à l'employeur l'obligation de transcrire et de mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques dans un document unique.
- **Article R. 4741-1 du code du travail** : cet article précise les sanctions encourues en cas de non-respect des obligations relatives au DUERP.

Source : Officiel Prévention – Octobre 2024