



# SVP

INFORMATION  
DÉCISIONNELLE



**LIVRE BLANC DES EXPERTS SVP**

**Le document unique d'évaluation  
des risques professionnels  
(DUERP)**

# Le livre blanc des experts SVP



**Le thème du livre blanc**

« **Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** »

**À qui s'adresse ce livre blanc ?**

Dirigeant d'entreprise, Service RH, Service QHSE

**Pourquoi vous proposer ce contenu ?**

Pour répondre à vos interrogations liées à l'évolution de la réglementation concernant le document unique, et comprendre son champ d'application.

**Quels sont les points abordés ?**

Qu'est-ce que le DUERP ? Quelle est la réglementation applicable ? Comment élaborer le DUERP, et quel est son contenu ? En quoi consiste le dépôt dématérialisé du DUERP ? Quelles sont les sanctions encourues ?

**Comment SVP peut vous être utile ?**

SVP possède un pôle d'experts spécialisés pouvant vous accompagner dans la maîtrise des règlements applicables.



# S O M M A I R E

I) Le contexte historique et l'évolution réglementaire du document unique ...	5
II) L'élaboration du document unique .....	7
A) Les acteurs (personnes compétentes, organismes, ...) .....	7
1) Les acteurs internes .....	7
2) Les acteurs intermédiaires .....	7
3) Les acteurs externes .....	8
B) La forme du document unique .....	8
C) La fréquence de mise à jour .....	9
D) Les modalités de mise à disposition du DUERP .....	9
E) Les modalités de conservation du DUERP .....	10
F) Le dépôt dématérialisé du DUERP .....	11
III) Le contenu du document unique .....	11
A) Identification des risques .....	12
1) La définition des unités de travail .....	12
2) L'identification des dangers .....	13
3) L'analyse des risques .....	13
B) Evaluation des risques .....	14
C) Mise en place de mesures de prévention .....	15
1) Actions de prévention .....	15
2) Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) .....	16
IV) Les sanctions encourues par l'employeur suite au non-respect des dispositions relatives au DUERP .....	16
A) Des sanctions pénales en cas de contrôle de l'inspecteur du travail ...	16
1) Suite à un défaut de présentation du DUERP .....	16
2) Suite à un défaut de transcription ou de mise à jour du DUERP .....	17
B) Un risque de contentieux avec le salarié .....	17
1) Des dommages et intérêts pour absence de DUERP .....	17
2) La reconnaissance d'une faute commise par l'employeur .....	17
3) La rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur .....	18
C) L'engagement de poursuites par le CSE pour délit d'entrave .....	18
V. Evolutions et perspectives .....	18

## Introduction

Le milieu de l'entreprise a toujours été en perpétuelle évolution, du fait en particulier des avancées technologiques, de la mondialisation de l'économie, des modifications des modes de travail et de la production. Parallèlement, la prévention en matière de risques professionnels a toujours suivi de près cette évolution, et continue à s'améliorer tout en s'adaptant aux enjeux de chaque contexte.

Pour autant, cette amélioration n'est pas uniforme. Ainsi la gestion des risques de nature chimique, physique, ou mécanique a certainement progressé. En revanche, avec l'accélération de la mise sur le marché de nouveaux produits et l'intensification du travail dans certaines activités, les gestes répétitifs se sont multipliés et consécutivement, les troubles musculosquelettiques. Enfin, les risques psychosociaux sont devenus plus visibles au début des années 2000 : intensification du rythme de travail, écart entre travail prescrit et réel, insécurité de l'emploi, horaires de travail inadaptés, déplacements pénibles... (Source : *Brochure INRS - Les évolutions marquantes du monde du travail au cours des 25 dernières années*).

Par ailleurs, l'accidentologie diffère et évolue avec les pratiques au fil du temps, d'où la nécessité d'une adaptation perpétuelle de la prévention aux évolutions du monde du travail.

Dans son rapport annuel des risques professionnels, l'assurance maladie a dénombré en 2021 : 46 448 maladies professionnelles, 604 565 accidents de travail, 89 278 accidents de trajet et 645 accidents mortels. Ces chiffres démontrent l'importance pour l'employeur d'anticiper et de prévenir au maximum les risques pouvant causer ces accidents et maladies.

Dans ce contexte, et sous l'impulsion de la construction européenne, de nouveaux concepts et réglementations ont été introduits dès **la Loi du 31 décembre 1991** relative à la prévention des risques professionnels, et notamment « l'évaluation des risques » qui repose sur le principe de la prévention, et sur la mise en place d'une organisation de la part de l'employeur visant à protéger la sécurité, la santé physique et mentale des travailleurs.

Le Code du travail a alors imposé à l'employeur d'organiser la démarche de prévention des risques professionnels en s'appuyant sur les neuf principes généraux de prévention (Art L. 4121-2 du Code du travail).

Cette démarche de prévention vise à mettre en place des mesures de prévention appropriées pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs. Ces mesures doivent notamment comprendre des actions d'ordre technique, des moyens organisationnels et des actions d'information, de formation, et de sensibilisation.

Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), créé par **le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001**, répond au deuxième de ces principes généraux de prévention : "Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités" (Art L. 4121-2 du Code du travail). Il est obligatoire dans toute entreprise (publique et privée), et retranscrit l'identification, l'analyse et les mesures de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Près de 20 ans après sa création, **la Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021** "pour renforcer la prévention en santé au travail" est venue renforcer la place de ce document au sein des organisations.

C'est donc un document fondamental, point de départ et pilier de la démarche de prévention de l'employeur, et son défaut est sanctionné pénalement (art. R. 4741-1 du Code du travail) et peut entraîner l'engagement de la responsabilité de l'employeur pour faute inexcusable en cas de contentieux avec un salarié.

## I) Le contexte historique et l'évolution réglementaire du document unique

La protection de la santé et de la sécurité au travail constituent le noyau autour duquel le droit du travail s'est construit progressivement.

La première phase remonte au XIXe siècle, qui a connu le développement de la révolution industrielle et ses conséquences. Cela a conduit le législateur à édicter les premières mesures de protection au bénéfice des travailleurs fragiles :

- **Loi du 21 avril 1810 et décret du 3 janvier 1813** sur les mines, minières et carrières.
- **Loi du 22 mars 1841** relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers.
- **Loi du 19 mai 1874** sur le travail des enfants et des filles mineures employés dans l'industrie.

La deuxième phase débute en 1945. Elle a connu, d'une part de nouveaux concepts et réglementations techniques développés en matière de prévention, d'autre part la création d'institutions nouvelles (mise en place de la sécurité sociale, de la médecine du travail ou des comités d'hygiène et de sécurité dans les entreprises).

Par la suite, les années de 1955 à 1976 sont marquées par une forte croissance et par la modernisation de l'outil industriel. En parallèle, les accidents de travail diminuent d'un tiers. En effet, durant cette période, l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la sécurité ont été intégrées à l'ensemble des situations de travail : locaux de travail, machines et appareils, produits utilisés. Également, est rendue obligatoire la formation pratique à la sécurité de chaque salarié à son poste de travail par **la Loi du 6 décembre 1976** relative à la prévention des accidents du travail.

Il est à noter dans cette période la création de :

- L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (1970),
- Le conseil supérieur de la prévention des risques professionnels (**Loi du 6 décembre 1976**),
- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans l'entreprise (**Loi du 23 décembre 1982**),

Depuis les années 1980, la Commission Européenne est à l'origine de l'essentiel de la réglementation française actuelle et de la modernisation du système en matière de santé et de sécurité au travail.

Le point de départ est **la Directive n°89/391/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 12 juin 1989**, dite « directive - cadre », qui définit les principes fondamentaux de la protection des travailleurs. Elle a placé l'évaluation des risques professionnels au sommet de la hiérarchie des principes généraux de la prévention, dès lors que ces risques ne peuvent être évités. Son objectif est

de promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs, tout en tenant compte de l'évolution des techniques et de l'adaptation du travail à l'homme.

Dès 1991, la **Loi n°91-1414 du 31 décembre 1991**, est venue poser les bases de la prévention des risques en France à partir de la directive cadre, s'agissant de l'évaluation des risques, à travers 3 exigences d'ordre général :

- L'obligation pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs,
- La mise en œuvre des principes généraux de prévention des risques professionnels,
- L'obligation de procéder à l'évaluation des risques qui s'inscrit dans le cadre des principes généraux de prévention des risques professionnels précédemment cités.

Ce n'est que 10 ans plus tard que le **décret 2001-1016 du 5 novembre 2001** portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, est publié (article R. 4121-1 et suivants du Code du travail). Celui-ci est venu préciser l'obligation pour l'employeur de transcrire dans un document unique les résultats de cette évaluation des risques.

Par la suite, la **Circulaire N° 6 DRT du 18 avril 2002 d'application du décret n°2001-1016**, a précisé des informations techniques complémentaires sur la forme, le contenu, la mise à jour, la conservation et l'accessibilité au document unique. Elle a aussi fourni des éléments de droit, des méthodes utiles, et des étapes à suivre afin de mener à bien la démarche de prévention des risques professionnels. Elle vise donc à promouvoir le document unique et à faciliter sa compréhension par les acteurs externes.

Depuis le 31 mars 2022, la **Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021** pour renforcer la prévention en santé au travail, transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020, est venue apporter des modifications relatives au document unique avec en particulier :

- La conservation du document,
- La contribution du référent sécurité, du CSE et du SPST à son élaboration,
- La transcription des mesures de prévention sous deux formes (selon l'effectif de l'entreprise),
- L'élargissement de la mise à disposition du document aux anciens travailleurs.

A cet effet, le **Décret du 18 mars 2022** (article R. 4121-1 et suivants du Code du travail) a été pris en application afin d'apporter diverses précisions concernant les règles d'élaboration, de mise à jour, de conservation et de mise à disposition du document unique d'évaluation des risques professionnels :

- Il renforce la méthode de conservation et de mise à jour,
- Il allège l'obligation en matière de mise à jour du document unique pour les entreprises de moins de 11 salariés,
- Il impose la révision des actions de prévention à chaque mise à jour du document unique.
- Il précise les modalités de la mise à disposition aux anciens travailleurs.

## II) L'élaboration du document unique

Bien que l'évaluation des risques professionnels soit une obligation de l'employeur, plusieurs parties prenantes sont également impliquées dans sa réalisation. L'employeur est ainsi tenu de s'appuyer sur des acteurs internes et peut s'appuyer sur des acteurs externes pour l'élaboration du document unique. Il peut aussi tenir compte de la convention collective et d'éventuels accords de branche, qui définissent déjà pour certains secteurs d'activité des risques métiers.

### A) Les acteurs (personnes compétentes, organismes, ...)

#### 1) Les acteurs internes

L'employeur est assurément l'acteur principal de la prévention des risques professionnels.

Avec l'appui du **salarié compétent**, ou **référént sécurité**, il doit assurer la sécurité et préserver la santé physique et mentale de ses salariés.

Le salarié compétent, désigné par l'employeur, s'occupe des activités de protection et de prévention des risques professionnels de la structure. Ce salarié, souvent connu sous le nom de "référént santé sécurité au travail", "chargé de prévention", "chargé de sécurité", "responsable sécurité ou HSE", bénéficie d'une formation en matière de santé et sécurité au travail pour exercer ses missions. (Art L. 4644-1 du Code du travail).

Ce salarié compétent, lorsqu'il est désigné, doit contribuer à l'élaboration du document unique. Il peut aider à la définition de la démarche et de la méthodologie à suivre, ou encore à la mise à jour du document unique, à sa communication et à sa mise à disposition aux différentes parties prenantes.

Dans le cadre de cette démarche de prévention, la prise en compte de l'expression collective des salariés est également nécessaire. C'est dans ce sens que le **comité social et économique (CSE)** est impliqué :

- Il apporte, avec la **commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**, sa contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise.
- Il est également consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour (Art L. 4121-3, 1° du Code du travail).

Afin de fédérer les équipes autour de ce document, et de rendre les salariés acteurs de la démarche de prévention, il est également possible d'impliquer des volontaires ayant une appétence en hygiène et sécurité dans la réalisation de ce document.

#### 2) Les acteurs intermédiaires

**Les services de prévention et de santé au travail (SPST)** : médecins, IPRP - Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (psychologues, ergonomes, toxicologues...), ont pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Le Code du travail impose à l'employeur d'organiser un SPST, ou d'adhérer à un SPST inter-entreprises. Dans tous les cas, le SPST apporte sa contribution à l'évaluation des risques (Art L. 4121-3 du Code du travail)

### 3) Les acteurs externes

Lorsqu'il manque de ressources ou de compétences en interne pour répondre à son obligation, l'employeur peut solliciter des organismes externes à son organisation.

**Les Caisses régionales de l'Assurance maladie – Risques professionnels (Carsat, Cramif, CGSS)** apportent appui et conseil aux entreprises sur les moyens techniques, organisationnels et humains à mettre en œuvre pour conduire leurs actions de prévention des risques professionnels, avec sous certaines conditions des aides financières. Elles peuvent également aider à la mise en place de formations adaptées aux besoins des entreprises.

**L'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP)** peut être sollicité par les entreprises concernées. Ses missions portent notamment sur la promotion de la prévention, l'expertise, l'étude des situations de terrain et le retour d'expérience à la profession et aux pouvoirs publics, l'information, le conseil et la formation.

**L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)** et son réseau d'agences régionales exercent une mission de service public, avec pour vocation d'améliorer les conditions de travail en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles.

Enfin, l'employeur peut faire appel à un **prestataire externe** pour l'élaboration et le suivi de son document unique : bureau d'étude, consultant, cabinet de conseil ... Le prestataire choisi peut dans ce cas faire bénéficier l'entreprise de son expertise et de son regard extérieur.

## B) La forme du document unique

Il se présente sous la forme d'un document écrit ou numérique, selon ce qui est le plus adéquat pour l'employeur, recensant de manière exhaustive les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs au sein de l'entreprise.

**La Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002** indique que la forme du document unique est libre, mais cependant que celui-ci doit regrouper sur un seul support ou document :

- Les données de l'analyse des risques (exigence de "cohérence"),
- Les résultats de l'analyse des risques (exigence de "commodité"),
- L'enregistrement systématique des résultats de l'évaluation des risques (exigence de "traçabilité").

Toutefois, comme le rappelle cette circulaire, tout support numérique comportant des informations nominatives devra, conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à

l'informatique, aux fichiers et aux libertés, faire l'objet d'une déclaration auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil).

Par ailleurs, il est important de mentionner que, réglementairement il n'est fait état d'aucune obligation de date, de signature ou de paraphe particulier. Cependant, pour des raisons pratiques évidentes et notamment au regard de l'exigence de mise à jour et de suivi périodique, il sera utile de le dater à chaque mise à jour, voire d'utiliser le versionnage.

### **C) La fréquence de mise à jour**

Depuis le 31 mars 2022, la réglementation distingue les entreprises de moins de 11 salariés de celles de 11 salariés et plus, au vu des particularités qu'elles représentent.

« Les entreprises d'au moins 11 salariés » sont concernées par une obligation de mise à jour annuelle. (Art. R. 4121-2 du Code du travail).

Les entreprises comptant moins de 11 salariés, quant-à-elles, peuvent réaliser une mise à jour moins fréquente, "sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs" (Art. L. 4121-3 du Code du travail)

De surcroît, l'article R. 4121-2 du Code du travail impose la mise à jour du document unique :

- Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (utilisation d'un nouveau produit chimique, changement d'équipement de travail, un procédé de fabrication nouveau, ou intensification d'un risque déjà existant).
- Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur (évolution de la réglementation, restriction de certaines substances... )

Il est à souligner que le DUERP est un document qui donne naissance à des actions de prévention permettant de réduire les risques identifiés. C'est pourquoi il n'est pas statique, mais en perpétuelle évolution grâce à ses mises à jour successives.

En résulte un document unique à la fois évolutif et dynamique.

### **D) Les modalités de mise à disposition du DUERP**

L'employeur a l'obligation de veiller à ce que l'ensemble des personnes ciblées par le Code du travail dans son article R. 4121-4 aient accès au document unique sous un format papier ou dématérialisé.

Le document unique doit être tenu à la disposition :

- "Des travailleurs et des anciens travailleurs pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise. La communication des versions du document

unique antérieures à celle en vigueur à la date de la demande peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur”,

- “Des membres de la délégation du personnel du comité social et économique”
- “Du service de prévention et de santé au travail mentionné à l'article L. 4622-1”
- “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 mentionnés à l'article L. 4643-1”
- “Des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-29 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-30 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge”

Il est à noter, que la **Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021** a redéfini les modalités de mise à disposition du document unique en élargissant celle-ci aux anciens travailleurs, et en mettant à leur disposition les éléments pour qu'ils puissent communiquer les éléments rattachés et spécifiques à l'activité exercée, et au poste de travail auquel ils étaient affectés, afin qu'ils puissent communiquer ces éléments aux professionnels de santé qui assurent leur suivi médical.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique, est mis à disposition, et doit être affiché à proximité du lieu d'affichage du règlement intérieur de l'entreprise (art. R. 4121-4 du Code du travail).

## **E) Les modalités de conservation du DUERP**

Il s'agit d'une nouveauté introduite par la **Loi n°2021-1018 pour renforcer la prévention en santé en travail**.

Désormais, depuis le 31 mars 2022, l'employeur a l'obligation de conserver le DUERP pour une durée minimale qui ne peut être inférieure à 40 ans, à compter de sa date de son élaboration. (art. R. 4121- 4 du Code du travail).

Cette obligation s'applique aux versions du document unique en vigueur à compter du 31 mars 2022 ou postérieures à celles-ci, conformément au I de l'article 2 du **Décret n°2022-395 du 18 mars 2022**.

## F) Le dépôt dématérialisé du DUERP

**La Loi n°2021-1018 pour renforcer la prévention en santé en travail**, précise que le DUERP et ses mises à jour doivent faire l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Ce portail :

- garantit la conservation et la mise à disposition du DUERP conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur;
- préserve la confidentialité des données contenues dans le DUERP et en restreint l'accès par l'intermédiaire d'une procédure d'authentification sécurisée réservée aux personnes et instances habilitées à déposer et mettre à jour le document sur le portail ainsi qu'aux personnes et instances justifiant d'un intérêt à y avoir accès (art. L. 4121-3-1, V, B, al. 1 du Code du travail).

Ce dépôt dématérialisé s'impose en principe à compter:

- du 1er juillet 2023, pour les entreprises d'au moins 150 salariés;
- du 1er juillet 2024 au plus tard pour les autres entreprises, selon des dates qui seront fixées ultérieurement par décret (art. L. 4121-3-1, V, B, al. 6 à 8 du Code du travail).

Les informations au sujet de la mise en place du dépôt dématérialisé, sont développées dans la partie V) Évolutions et perspectives.

## III) Le contenu du document unique

La réglementation précise que le DUERP « 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. » (Art R. 4121-1 du Code du travail).

En outre, « à la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre des 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 » (Art L. 4121-3 du Code du travail)

L'employeur doit donc se conformer à ces dispositions, mais il peut néanmoins structurer son DUERP de la façon la plus appropriée. Il tient compte notamment de l'organisation et de la taille de l'entreprise, de la nature de ses activités, etc...

Conformément à la réglementation, le DUERP comprend trois phases (que nous développons dans la suite de ce chapitre). Cette articulation du Document Unique s'accorde d'ailleurs avec les principes

du management de la sécurité en entreprise (où l'évaluation des risques s'inscrit dans une logique d'amélioration continue, avec l'établissement d'une politique de santé et de sécurité, la définition d'objectifs et d'un plan d'actions) :

1. Identifier les risques (par unité de travail),
2. évaluer les risques identifiés,
3. mettre en place les mesures de prévention adéquates.

## **A) Identification des risques**

### 1) La définition des unités de travail

Il convient au préalable de définir les unités de travail de l'entreprise, et la Circulaire n°6 DRT du 18 avril 2002 précise cette notion.

Une unité de travail est considérée comme une situation de travail dans laquelle des salariés sont exposés aux mêmes risques. Les unités de travail peuvent ainsi être définies et structurées sur la base d'une cartographie des conditions similaires d'exposition. Elles constituent véritablement le cadre de l'analyse des risques.

L'employeur est alors libre d'appréhender les unités de travail de la façon qu'il juge adéquate, tout en sachant que celles-ci doivent englober l'ensemble des situations d'organisation du travail de l'entreprise.

Une unité de travail peut ainsi être :

- une unité de production,
- Un atelier,
- Un processus,
- Un poste de travail,
- Une fonction,
- Une activité, ...

Pour déterminer les unités de travail, l'employeur peut prendre en compte :

- Le critère géographique (communauté de travailleurs située sur un même lieu de travail)
- Le critère de métier ou de poste (regroupement des travailleurs par activité ou par poste de travail),
- Le degré d'autonomie (communauté de travailleurs exerçant de façon indépendante leurs activités avec leurs ressources et leurs besoins propres), etc...

Les unités de travail étant clairement définies, l'employeur doit inventorier les risques pour chacune.

**La Circulaire du 18 avril 2002** précise les modalités de réalisation de cet inventaire, en deux étapes, qu'il convient donc de faire figurer sur le document.

## 2) L'identification des dangers

La première étape est d'identifier les dangers, c'est-à-dire les propriétés intrinsèques d'un équipement, d'un agent chimique ou biologique généré par les activités ou utilisé dans les procédés de fabrication, d'une organisation du travail (travail de nuit, horaires décalés...) et susceptibles de causer un dommage à l'intégrité physique et/ou mentale des salariés. C'est également à cette étape que sont repérés les facteurs de risques professionnels (anciens facteurs de pénibilité).

Il est à noter que tous les risques professionnels doivent figurer dans le document unique : tant les risques pour la santé physique que ceux pour la santé mentale, autrement dit les risques psychosociaux (RPS). À cet égard, sont susceptibles de porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs des facteurs qui ne sont pas nécessairement identifiés comme étant des dangers (notamment liés à l'organisation du travail).

## 3) L'analyse des risques

«La définition suivante semble faire l'unanimité : le risque est l'éventualité d'une rencontre entre l'homme et un danger auquel il est exposé.» - Source : Dossier Évaluation des risques professionnels, INRS 2023

Peut apparaître également ici la notion du «dommage» qui est occasionné par le risque.

Cette étape consiste donc à analyser les conditions et les conséquences de l'exposition des salariés aux dangers ainsi qu'aux différents facteurs de risques professionnels dans l'entreprise.

Pour ce faire, l'analyse des postes de travail semble recouvrir les approches les plus appropriées. L'analyse des postes de travail se fonde sur :

- L'observation du travail réellement réalisé par le personnel de l'entreprise,
- La documentation existante (statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles, fiches produits, fiches de données sécurité, notices de postes,...),
- Les entretiens.

Elle peut être complétée si nécessaire par des mesures sur les postes de travail (par exemple exposition aux agents chimiques dangereux ou au bruit).

Le tableau ci-après illustre le mécanisme de l'inventaire des risques, à travers 3 exemples très simplifiés :

DANGER	RISQUE	DOMMAGE
Travail sur une plateforme en hauteur	Chute de hauteur	Fractures

<b>Utilisation d'outil tranchant</b>	<b>Coupure</b>	<b>Plaies</b>
<b>Utilisation de produits chimiques</b>	<b>Intoxication</b>	<b>Troubles respiratoires</b>

Enfin, l'employeur doit annexer au document unique :

- Les données collectives utiles à l'évaluation des expositions des salariés aux facteurs de risques professionnels visés à l'article L. 4161-1 (ancien « dispositif pénibilité ») de nature à faciliter la déclaration, le cas échéant à partir de l'identification des postes, métiers ou situations de travail figurant dans un accord collectif de branche étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué (mentionnés à l'article L. 4163-2 du Code du travail),
- La proportion de salariés exposés à ces facteurs de risques au-delà des seuils réglementaires prévus à l'article D. 4163-2 du Code du travail. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

Remarque : la traçabilité individuelle de l'exposition découle de l'évaluation de ces « facteurs de risques professionnels » présents dans l'entreprise en cohérence avec sa démarche globale et à caractère collectif d'évaluation des risques. L'employeur la détermine en fonction du ou des postes occupés par le travailleur au cours de l'année et des situations de travail associées.

## B) Evaluation des risques

Une fois les risques identifiés et inventoriés, l'étape suivante est de les hiérarchiser. Bien qu'elle ne soit pas précisée dans la réglementation, cette étape est essentielle pour pouvoir ensuite prioriser les risques. Il s'agit de donner une valeur aux risques, afin de les classer.

La « Cotation » des risques est généralement utilisée. Cependant, la réglementation ne donnant pas de précision, l'employeur peut très bien adopter une autre méthode : faire participer des salariés pour identifier et juger de l'importance des risques, se baser sur les accidents et presqu'accidents, ...

Pour réaliser la cotation, on peut définir et utiliser des « critères » de cotation. Là encore, la détermination de ces critères est laissée à la main de l'employeur. Les critères retenus ainsi que la méthodologie employée peuvent donc varier d'une entreprise à l'autre.

Il existe néanmoins des préconisations, et à minima peuvent être considérés :

- La probabilité d'occurrence, ou fréquence d'exposition au danger
- La gravité du dommage (la survenue du risque entraîne-t-elle un soin bénin, un accident avec ou sans arrêt, ... ?)

- La maîtrise du risque (cette notion assimile les mesures de prévention existantes, selon l'article R. 4141-3-1 du Code du travail)

Il est à noter que les deux premiers critères (fréquence et gravité) donnent un « risque brut », et que la maîtrise du risque permet de passer d'un risque brut à un « risque résiduel ». A ce stade, on analyse le niveau de maîtrise du risque résultant des mesures de prévention déjà en place.

Enfin, depuis la Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (L. n° 2014-873 du 4 août 2014 : JO, 5 août), l'évaluation des risques réalisée par l'employeur doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe (art. L. 4121-3 du Code du travail). Pour chaque unité de travail, une mention sur le nombre ou la proportion de salariés de chaque sexe peut ainsi être ajoutée.

Cette étape de classement ou cotation des risques est essentielle, car elle permet d'associer à chaque risque une valeur, et donc une priorité qui lui est propre.

En fonction de cette priorisation, l'employeur apprécie la nécessité ou non de la mise en place d'autres actions et peut ainsi définir un plan d'actions cohérent.

## C) Mise en place de mesures de prévention

La Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 donne l'obligation à l'employeur de formaliser les mesures de prévention, sous la forme :

- Soit d'une liste d'actions qui sont consignées dans le document unique,
- Soit d'un plan d'actions (Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail).

L'identification, l'analyse et le classement des risques, permettent dès lors de définir des actions de prévention les plus appropriées. Ces actions seront choisies en privilégiant les mesures répondant aux principes généraux de prévention.

Les actions de prévention couvrent trois dimensions :

- **La dimension technique** : machines, outils, équipements de travail et de protection
- **La dimension humaine** : recrutement, formation, sensibilisation et information du personnel,
- **La dimension organisationnelle** : rythme et durée de travail, fonctionnement d'équipe, management, ...

### 1) Actions de prévention

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le Code du travail précise que l'employeur doit définir une liste « d'actions de prévention des risques et de protection des salariés ». Cette liste « est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour » (Art L. 4121-3-1, III, 2° du Code du travail)

Par là même, cette obligation est proportionnée au contexte de l'entreprise (sa taille, son organisation, son accidentologie, ses moyens alloués, etc...)

## 2) Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, les résultats de l'évaluation des risques doivent déboucher sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou PAPRI Pact (Art L. 4121-3-1, III, 1° du Code du travail), mentionnant :

- « la liste détaillée des 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 » (formations, nouvelles consignes de travail, modernisation des équipements de travail, mise en place de mesures de protection collective, etc...) ,
- « les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées »,
- « un calendrier de mise en œuvre ».

Cette obligation implique de la part de l'employeur un plus grand formalisme. Elle requiert d'autant plus les ressources nécessaires qui ont été développées dans le II) A).

## **IV) Les sanctions encourues par l'employeur suite au non-respect des dispositions relatives au DUERP**

La méconnaissance des règles portant sur le DUERP fait encourir à l'employeur un certain nombre de sanctions.

### **A) Des sanctions pénales en cas de contrôle de l'inspecteur du travail**

Lorsque l'inspecteur du travail constate que l'employeur manque à ses obligations en matière de DUERP, il a la possibilité de dresser un procès-verbal et de le transmettre ensuite au Procureur de la République qui décidera s'il y a lieu d'engager des poursuites pénales. Celles-ci peuvent notamment intervenir dans deux situations.

#### 1) Suite à un défaut de présentation du DUERP

Dans le cadre de ses différentes attributions, l'inspecteur du travail est en droit de demander à consulter le document unique. Son défaut de présentation rend l'employeur passible de sanctions pénales (articles L. 8113-4 et suivants du Code du travail). Il risque à cet effet une amende de 450 € (articles R. 8114-1 et R. 8114-2 du Code du travail). Dans le cas où l'élément intentionnel est retenu, cette infraction constitue un délit d'obstacle qui peut lui faire encourir une peine d'un an

d'emprisonnement et 37 500 € d'amende (article L. 8114-1 du Code du travail et Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002).

## 2) Suite à un défaut de transcription ou de 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 dans le document unique est puni de l'amende prévue pour les contraventions de 5<sup>ème</sup> classe, soit 1 500 € (article R. 4741-1 du Code du travail). Celle-ci peut être quintuplée pour une personne morale (article 131-38 du Code pénal) et alors atteindre 7 500 € (article R. 4741-1 du Code du travail) voire 15 000 € en cas de récidive (article 131-13 du Code pénal).

## **B) Un risque de contentieux avec le salarié**

Lorsque le salarié constate que l'employeur ne respecte pas ses obligations en matière de DUERP, il a la possibilité de saisir les tribunaux pour formuler différentes demandes.

### 1) Des dommages et intérêts pour absence de DUERP

Si le salarié parvient à démontrer que l'absence de document unique lui a causé un préjudice, il peut obtenir des dommages et intérêts dont le montant est apprécié souverainement par le juge (Cass. soc. 25 septembre 2019, n° 17-22224).

### 2) La reconnaissance d'une faute commise par l'employeur

L'employeur est tenu à une obligation légale de sécurité (articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail). Il doit par conséquent prendre toutes les mesures de prévention nécessaires afin d'empêcher la survenue d'un risque professionnel. A défaut, il commet une faute qui implique des conséquences non négligeables.

L'absence de DUERP peut effectivement être prise en compte pour apprécier si le chef d'entreprise a adopté des mesures suffisantes en matière de prévention des risques professionnels.

A titre d'exemple : suite au décès d'un salarié sur son lieu de travail, le dirigeant de l'entreprise est poursuivi pour homicide involontaire. La chambre criminelle de la Cour de Cassation a considéré que la juridiction correctionnelle ne peut pas prononcer la relaxe de l'intéressé du chef d'homicide involontaire sans avoir préalablement recherché si ce dernier n'avait pas commis une faute d'imprudance ou de négligence constitutive d'un homicide involontaire (au sens de l'article 221-6 du Code pénal). Elle rappelle en effet qu'il appartient aux juges du fond de rechercher si l'omission, par le prévenu, de procéder à une évaluation des risques professionnels n'était pas à l'origine d'un défaut d'information du salarié sur les risques encourus dans l'exercice de sa mission. Si une carence de l'employeur est constatée en la matière, sa faute le rend alors coupable de ce délit (Cass. Crim., 15 mars 2016, n° 13-88530).

Sur le plan civil, la méconnaissance des obligations en matière de DUERP peut entraîner l'engagement de la responsabilité de l'employeur pour faute inexcusable en cas de survenue d'un

accident du travail ou d'une maladie professionnelle (Cass. civ., 2e ch., 8 novembre 2007, n° 07-11219). Cela permet au salarié d'obtenir une majoration de la rente servie par la caisse primaire d'assurance maladie ainsi que la réparation intégrale de l'ensemble de ses préjudices notamment physique, moral, esthétique, d'agrément ou encore le préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle (articles L. 452-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale).

### 3) La rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur

Un salarié qui reproche à son employeur un manquement à son obligation légale de sécurité peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail ou demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail (Cass. soc. 12 janvier 2011, n° 09-70838).

S'il est avéré que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé du salarié, la prise d'acte ou la résiliation judiciaire produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 11 mars 2015, n° 13-18603). Dès lors, en plus de l'indemnité de licenciement, il sera condamné à verser au salarié une indemnité pour licenciement abusif dont le montant varie en fonction de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié à la date d'envoi de la lettre de licenciement (article L.1235-3 du Code du travail).

## C) L'engagement de poursuites par le CSE pour délit d'entrave

L'employeur qui ne tient pas le document unique à la disposition du CSE (s'il existe) peut être poursuivi pour délit d'entrave. Il encourt une peine d'amende de 7 500 € (article. L. 2317-1 du Code du travail).

## V. Evolutions et perspectives

**La Loi du 2 août 2021** a instauré l'obligation pour l'employeur de déposer de façon dématérialisée sur un portail numérique, les versions successives du document unique à compter du 31 mars 2022, notamment afin de le mettre à disposition des acteurs cités dans la partie II. D) pendant une durée d'au moins 40 ans. (voir partie II. F) ci-avant)

A ce jour, le portail numérique permettant le dépôt dématérialisé n'a cependant pas encore été déployé.

Dans l'attente, depuis le 31 mars 2022 et jusqu'à la mise en place du portail numérique, l'employeur doit veiller à conserver les versions successives du DUERP au sein de l'entreprise, sous la forme d'un document papier ou dématérialisé selon sa propre organisation (Art R. 4121-4, 3<sup>ème</sup> Al du Code du travail).

Il est à noter que les sources font état de communications, par les institutions concernées, quant-à la mise en place de ce dispositif :

- D'après le site *elnet.fr*, *Santé et conditions de travail* : "Les organisations patronales devront « définir les modalités du déploiement d'un portail numérique pour centraliser ce dépôt », explique Pascale Gruny, sénatrice co-rapporteuse du texte (LR, Aisne). Il reviendra à l'exécutif, par voie réglementaire d'en déterminer les modalités et les délais. Remarque : les organisations patronales doivent, en effet, définir le cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail numérique, après avis conforme de la Commission nationale de l'informatique et des libertés et les statuts de l'organisme gestionnaire du portail numérique."
- *Liaisons sociales*, *Dossier no 144-2023*, indique avoir eu le 30 juin 2023 la confirmation par le ministère du Travail que "l'entrée en vigueur de l'obligation prévue au 1er juillet 2023 est décalée, la mission n'ayant pas encore été menée à son terme.". En effet, "La mise en place du portail était à l'origine subordonnée à l'agrément, par le ministère du Travail, d'un cahier des charges élaboré par les organisations patronales". Mais, en début d'année 2023, devant les difficultés d'ordre juridique, budgétaire et opérationnel soulevées par la mise en place de ce dispositif, le ministre du Travail a confié une mission d'expertise préalable à l'Igas (Inspection générale des affaires sociales) sur ces différents points, tout en conservant le principe d'une gestion du portail confiée aux partenaires sociaux. »

Aussi, des hypothèses peuvent être émises sur les raisons de ce retard, compte-tenu des difficultés pratiques et techniques liées à la conception de la plateforme sécurisée. D'une part, l'absence d'obligation de forme standardisée permettant un dépôt pratique soulève la question du format sous lequel déposer le document, au regard des possibilités techniques. D'autre part, la plateforme doit répondre à l'exigence de sécurisation des données personnelles et des entreprises (gestion des accès, confidentialité), et cela peut également freiner sa mise en œuvre.

Un texte devrait être publié prochainement afin de redéfinir les échéances et les modalités de ce dépôt.

## Conclusion

En France, l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur donne une grande importance à la démarche de prévention des risques. Figurant au nombre des principes généraux de prévention (art L. 4121-2 du Code du travail), l'évaluation des risques constitue un élément clé de cette démarche. Elle en est le point de départ et permet, dans un environnement à évolution rapide, de choisir des actions de prévention appropriées et d'apporter, face à des risques déterminés, des réponses et des solutions concrètes.

Il est à souligner que la **Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002** précisait déjà il y a vingt ans que « il ne serait nullement conforme à l'esprit même de cette importante réforme [NDLR : Loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 et Décret 2001-1016 du 5 novembre 2001] que les entreprises ne voient dans ce dispositif qu'une obligation purement formelle qu'elles pourraient satisfaire en remplissant des grilles, voire des formulaires préétablis sans que cela soit mené dans le cadre d'une démarche effective de prévention propre à l'entreprise ».

Assurément, le DUERP a toujours été destiné à être, non pas un simple document administratif à remplir, mais un véritable outil de travail, voire de management, ayant pour objectif d'améliorer la prévention des risques de l'entreprise.

C'est pourquoi, au-delà de s'acquitter d'une obligation, l'employeur doit considérer les nombreux bénéfices de la réalisation d'un DUERP de qualité. Celui-ci vise à l'amélioration de la qualité de vie au travail, et participe à terme à la diminution des accidents du travail, des maladies professionnelles, de l'absentéisme et du turn over (qui représentent des coûts importants pour les entreprises).

De ce fait, la démarche de prévention des risques en matière de santé et de sécurité doit être envisagée comme un investissement durable qui va contribuer à la performance globale de l'organisation.

En ce sens, de plus en plus d'employeurs mettent en œuvre un système de management de la santé et de la sécurité au travail (SMSST) au sein de leur organisation, permettant de structurer leur prévention et de s'inscrire dans une véritable démarche d'amélioration continue.

Parmi ces employeurs, un nombre grandissant choisissent en outre de s'engager dans une démarche certifiante en santé et sécurité au travail (par exemple ISO 45001, MASE...) permettant de faire reconnaître leurs performances dans ce domaine auprès de leurs parties intéressées. En effet, cela leur permet de valoriser leur image (auprès des partenaires, des clients, ...), d'obtenir des marchés, voire de réduire leurs coûts (assurance, ...), ce qui contribue inmanquablement à assurer la pérennité de leur entreprise.

## Sources :

- Articles L. 4121-1 à L4121-5 du Code du travail
  - Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail
  - Ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention
- Articles R. 4121-1 et suivants du Code du travail
  - Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences.
  - Décret n°2015-1885 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité
- Circulaire N° 6 DRT du 18 avril 2002 pour l'application du décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.
- Communiqués et dossiers de presse de l'assurance maladie.
- Site officiel du Ministère du travail
- Site officiel de l'Institut Nationale de la Recherche et de Sécurité
- Elnet Santé et sécurité au travail
- Liaisons sociales, Dossier no 144-2023

# Comment SVP peut vous être utile ?

Née en 1935, SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle. Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone - à près de 2 000 questions posées quotidiennement.



**SVP**  
INFORMATION  
DÉCISIONNELLE

TÉL. **01 47 87 11 11**  
WEB **[www.svp.com](http://www.svp.com)**