

Le Document Unique d'Évaluation des Risques renforcé par la loi Santé au Travail. Par Jennifer Kieffer et Florence Monteille, Avocats.

Parution : mercredi 6 octobre 2021

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/document-unique-evaluation-des-risques-renforce-par-loi-sante-travail,40362.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021, sur la santé au travail prévoit de nouvelles mesures pour les entreprises au titre desquelles un renforcement des obligations relative à la tenue du document unique d'évaluation des risques professionnels.

La loi a pour objectif majeur d'améliorer la prévention des risques au sein de l'entreprise et met ainsi à l'honneur le document unique comme un outil indispensable et central de la prévention des risques au travail.

Le document unique d'évaluation des risques (DUER) est un document recensant l'ensemble des risques professionnels encourus par les travailleurs et les actions de prévention et de protection qui en découlent. Il s'agit d'un document obligatoire dans toutes les entreprises, dès l'embauche du premier salarié.

Cette évaluation des risques est fondamentale dans la mesure où elle relève de la responsabilité de l'employeur et s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés.

C'est pourquoi, il convient de s'intéresser aux nouvelles mesures instaurées par la loi santé quant à ce document indispensable.

Des actions de prévention renforcées.

Depuis le rapport LECOQ, la volonté affichée des pouvoirs publics est de privilégier une logique de prévention et non plus de réparation en entreprise.

Le DUER devient ainsi l'outil central de la démarche de prévention. Tout employeur dans le cadre de l'établissement de son DUER doit définir des actions de prévention au regard des résultats de l'évaluation des risques professionnels.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, 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. Le contenu de cette obligation est désormais renforcé par la loi, afin, notamment, de garantir son caractère opérationnel.

Ainsi, ce programme qui doit être inclus dans le DUER, devra :

- ▶ Fixer 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
- ▶ Identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- ▶ Comprendre un calendrier de mise en œuvre.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur devra définir et consigner une liste « d'actions de prévention des risques et de protection des salariés » dans leur DUER.

Avec ces nouvelles obligations, les employeurs ne pourront plus se contenter d'indiquer quelques actions de prévention et devront véritablement se pencher sur leur effectivité.

De nouveaux acteurs dans l'élaboration du DUER.

Devront désormais participer à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise :

- ▶ Le comité social et économique (CSE) et la commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent. La loi prévoit que le CSE devra ainsi être consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour.

Il en découle que le programme annuel de prévention, pour les entreprises de 50 salariés et plus, devra être présenté au CSE dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise. Il en ira de même pour la liste des actions préventives consignées dans le DUER pour les entreprises de moins de 50 salariés.

- ▶ Le ou les salariés compétents en matière de santé et de sécurité (parfois appelés préventeurs), s'ils ont été désignés ;
- ▶ Le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur est adhérent.

L'employeur pourra également solliciter le concours de personnes et d'organismes extérieurs comme les services de prévention des caisses de Sécurité sociale, l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau d'agences régionales.

Une durée de conservation imposée et un accès dématérialisé

La loi santé au travail impose désormais aux employeurs de conserver le DUER, dans ses versions successives, pendant une durée ne pouvant être inférieure à 40 ans, afin d'assurer la traçabilité des expositions. Le décret à paraître, pourra toutefois prévoir une durée supérieure pour les expositions qui justifient une conservation plus longue.

L'objectif ainsi recherché par le législateur est pouvoir se référer à cet archivage en cas de maladie professionnelle, y compris lorsque cette dernière se déclenche des années après la fin de l'exposition au risque.

Outre, cette durée de conservation, la loi prévoit également une dématérialisation du DUER. Le DUER et ses mises à jour devront être déposés sur un portail numérique, géré par les organisations patronales. Ce portail devra garantir la confidentialité des informations du DUER et prévoit une procédure d'accès sécurisée réservée aux personnes habilitées par la loi à consulter le document.

Cette dématérialisation a ainsi pour objectif de faciliter la possibilité de consultation donnée par la loi à tous les travailleurs ainsi que toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès, conformément à l'article L 4121-3-1 du Code du travail.

Cette obligation de dématérialisation entrera en vigueur de manière progressive et en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- ▶ à compter du 1er juillet 2023 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés ;
- ▶ au plus tard, à compter du 1er juillet 2024 pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés.

N'hésitez pas à prendre attache avec un cabinet d'avocats spécialisé dans le droit du travail pour vous aider à mettre en place votre document unique d'évaluation des risques et/ou à le mettre à jour, en toute conformité avec les dispositions légales et réglementaires.

Jennifer KIEFFER et Florence MONTEILLE LM AVOCATS
