

**HSE** 

# Le DUERP : bonnes pratiques, exigences et évolutions réglementaires





# SOMMAIRE —

1.	Une obligation réglementaire depuis 20 ans	4
1.1	. Une obligation depuis 2001	4
1.2	. Une obligation qui incombe à l'employeur	4
1.3	. Sanctions en cas d'absence ou de défaut de suivi du DUERP	5
2.	Dangers et risques	6
2.1	. Qu'est-ce qu'un danger ?	6
2.2	. Qu'est-ce qu'un risque ?	6
2.3	. Covid-19 et document unique	7
3.	Comment faire l'évaluation ?	9
3.1	. Que dit le code du travail ?	9
3.2	. Les étapes	9
4.	Comment coter le risque ?	12
4.1	. Risque pondéré par les mesures de prévention	12
4.2	. Hiérarchiser les priorités	12
5.	Quand faire l'évaluation des risques ?	14
6.	Avec qui faire l'évaluation ?	15
6.1	. Une démarche collective	15
6.2	. Constituer un groupe de travail	15
7.	Communication, mise à disposition et archivage du DUERP	17
7.1	. Mise à disposition du document unique	17
7.2	. Archivage pendant 40 ans	19
8.	Objectif prévention	20
8.1	. Mise en œuvre d'actions de prévention pertinentes	20
8.2	. Présentation au CSE des actions de prévention	21
8.3	. Double finalité du DUERP : prévenir et tracer	21
9.	Mise en œuvre d'actions de prévention	22
9.1	. Réfléchir aux propositions d'amélioration possibles	22
9.2	. La mise en œuvre	22
9.3	. La hiérarchie des mesures de prévention	22
	. Passer à l'action de prévention	24
9.5	. L'amélioration continue	25
10.	Interview A. Labed, consultante	26



# INTRODUCTION-

Vingt ans après sa création (<u>D. n° 2001-1016, 5 nov. 2001 : JO, 7 nov.</u>), le document unique d'évaluation des risques évolue avec la loi pour renforcer la prévention en santé au travail (<u>L. n° 2021-1018, 2 août 2021 : JO, 3 août 2021</u>).

En effet, cette loi entend renforcer la prévention primaire, au même titre que l'accord national interprofessionnel (ANI) qui souhaitait « promouvoir une prévention primaire opérationnelle au plus proche des réalités du travail ».

Dans les leviers identifiés figure le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels), base d'un plan d'action et « outil indispensable de la prévention ».

Les nouveautés de la loi sont précisées dans des encadrés.



# 1. UNE OBLIGATION REGLEMENTAIRE DEPUIS 20 ANS

#### 1.1. UNE OBLIGATION DEPUIS 2001

L'évaluation des risques professionnels est une obligation imposée par le code du travail dans sa 4ème partie (<u>C. trav., art. R. 4121-1 à R. 4121-4</u>).

Remarque: cette partie s'applique non seulement aux entreprises privées mais également aux trois versants de la Fonction publique (d'Etat, territoriale et hospitalière).

Cette évaluation a pour objectif d'identifier les risques auxquels sont exposés les travailleurs, de les prioriser, et de mettre en place des mesures de prévention afin d'éliminer ou de réduire les risques. Globalement, il s'agit d'améliorer les conditions de travail d'une manière générale.

#### Le DUERP a 20 ans

L'obligation d'évaluer les risques a été introduite par le <u>décret n° 2001-1016</u> du 5 novembre 2001 (qui transposait les articles 9 et 10 de la <u>directive européenne 89/391</u> du 12 juin 1989 dite directive cadre). Celui-ci impose d'évaluer les risques à tous les postes de travail. Les résultats de cette évaluation doivent être consignés dans un document unique qui doit être mis à jour chaque année ou lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

Doivent être évalués les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

#### 1.2. Une obligation qui incombe a l'employeur

Comme le prévoit l'article L. 4121-2 du code du travail, l'obligation de transcription des résultats de l'évaluation des risques incombe à l'employeur.

Lui seul est responsable du document même s'il confie sa réalisation à un responsable HSE/conseiller de prévention ou à toute autre personne qu'il estime compétente pour le faire.

Toute organisation est concernée par cette exigence réglementaire, dès un salarié ou agent.



Dans le secteur privé, les grands groupes, les ETI mais aussi les PME et TPE doivent avoir un document unique. La Fonction publique est également concernée, par exemple l'obligation incombe à l'autorité territoriale d'évaluer les risques qui ne peuvent être évités.

#### 1.3. SANCTIONS EN CAS D'ABSENCE OU DE DEFAUT DE SUIVI DU DUERP

Sur le plan pénal, le défaut de transcription des risques professionnels de l'entreprise dans un document unique (tout comme le défaut de mise à jour du document) est puni d'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).

Sur le plan civil, le défaut de document unique peut également conduire l'entreprise à indemniser le salarié qui en fait la demande, à condition que ce dernier établisse un préjudice devant les juges (Cass. soc., 25 sept. 2019, n° 17-22.224).

Un manquement à l'obligation de réaliser et de tenir à jour le DUERP peut aussi être signe d'une défaillance de l'employeur dans l'évaluation et la prévention des risques et, au final, d'une violation de son obligation de sécurité. En cas d'AT/MP, l'employeur risque une condamnation pour faute inexcusable.



# 2. DANGERS ET RISQUES

#### 2.1. Qu'est-ce qu'un danger ?

Un danger désigne tout acte ou objet qui a le potentiel de causer une perte ou un dommage non intentionnel. Autrement dit, un «danger» est une «source susceptible de causer un traumatisme et/ou une pathologie» (norme ISO 45 001). C'est donc la propriété intrinsèque des produits, des équipements, des procédés etc. pouvant entraîner un dommage.

Les dangers peuvent inclure les sources susceptibles de causer un dommage, des situations dangereuses et des circonstances d'exposition potentielle conduisant à des traumatismes ou pathologies. On peut aussi définir un danger comme un potentiel événement redouté parce qu'il peut altérer la santé physique ou mentale des travailleurs.

#### 2.2. Qu'est-ce qu'un risque ?

Selon l'INRS, le risque est l'exposition d'une cible (salarié, entreprise, environnement y compris la population...) à un danger. Il est caractérisé par la combinaison de la probabilité d'occurrence d'un événement redouté (fréquence / durée d'exposition) et de la gravité de ses conséquences.

Un risque est souvent caractérisé par référence à des « événements » potentiels et à des « conséquences » également potentielles ou par référence à une combinaison des deux. On peut retenir la définition suivante : un risque est l'éventualité de rencontrer un danger. Ainsi, il y a risque dès lors qu'il y a exposition à un danger.

**Danger** = acte ou objet qui peut causer une perte ou un dommage non intentionnel

**Risque** = éventualité de rencontrer un danger

Les risques sont divers, à titre d'exemples, on peut citer :

- les risques liés à des agents biologiques ou chimiques ;
- les risques liés à des rayonnements ;
- le risque électrique ;
- les risques incendie/explosion;
- les risques liés à l'atmosphère ;



- le bruit au travail;
- le risque mécanique;
- les risques de chute;
- les risques liés à l'activité physique ;
- les risques liés au travail sur écran ;
- les risques liés au travail confiné ou isolé;
- le risque routier et les risques liés aux déplacements ;
- les risques liés aux addictions : alcool, tabac, drogues ;
- les risques liés au temps de travail et à l'organisation du travail;
- les risques psychosociaux;
- les risques liés à la violence interne ou externe et au harcèlement.

Les risques psychiques sont éminemment concernés et l'évaluation doit les prendre en compte au même titre que les risques physiques.

Remarque: c'est ce que précisent l'accord RPS du 22 octobre 2013 et la circulaire ministérielle d'application du 25 juillet 2014, en incluant les diagnostics des RPS dans les DUERP.

Avec la tertiarisation de l'économie, certains risques physiques ont tendance à être moins présents au global, contrairement aux risques psychosociaux

Le risque peut être calculé par une formule telle que :

Risque = fréquence/durée d'exposition du danger + gravité du danger ou

Risque = fréquence/durée d'exposition du danger × gravité du danger

Ces formules ne sont que des exemples et chaque organisation peut choisir d'appliquer la méthode de calcul de son choix.

#### 2.3. COVID-19 ET DOCUMENT UNIQUE

Dans l'immense majorité des cas, les risques professionnels à évaluer sont des risques liés au travail lui-même ou, a minima, intrinsèques à l'entreprise.

Or, l'année 2020 a vu apparaître un risque venant de l'extérieur avec la pandémie de la Covid-19. Ce risque doit bel et bien être évalué et doit faire l'objet d'une mise à jour du document unique. En effet, c'est bien un risque pour la santé des salariés et il constitue un risque biologique.

Les articles R. 4421-1 et suivants du code du travail encadrent la prévention en entreprise du risque biologique, c'est-à-dire la menace d'une transmission de maladie par des micro-organismes, parmi lesquels on retrouve les virus.



Les agents biologiques sont classés en 4 groupes selon leur dangerosité pour l'homme, leur propagation et leur éradication à travers un traitement visant à prévenir la maladie ou la guérir :

- le groupe 1 : agents biologiques les moins dangereux pour l'homme, qui ne sont pas en mesure de provoquer une maladie ;
- le groupe 2 : agents biologiques qui peuvent provoquer une maladie chez l'homme pour laquelle il existe généralement une prophylaxie ou un traitement :
- le groupe 3 : agents biologiques qui peuvent provoquer une maladie grave chez l'homme et présenter un risque de propagation dans la collectivité ;
- le groupe 4 : agents pouvant provoquer des maladies très graves chez l'homme, non susceptibles de traitement et présentant un très gros risque de propagation.

Une directive européenne (Dir. n° 2020/739 de la Commission, 3 juin 2020 : JOUE n° L 175/11, 4 juin) classe le Sars-CoV-2, à l'origine de la pandémie de la Covid-19, comme agent biologique du groupe 3. Cette directive a été transposée par l'arrêté du 18 décembre 2020 relatif à la classification du coronavirus SARS-CoV-2 dans la liste des agents biologiques pathogènes (Arr.18 déc. 2020, NOR : MTRT2025680A).

Remarque: cet arrêté qui transposait la directive européenne en classant le SARS-CoV-2 en agent du groupe 3 devait entrer en vigueur concomitamment aux dispositions "du décret en Conseil d'Etat, fixant le cadre applicable des dispositions du code du travail en matière de prévention des risques biologiques, notamment en cas de pandémie." C'est chose faite avec le texte qui est paru au JO du 18 juillet (D. n° 2021-951, 16 juill. 2021: JO, 18 juill.). Ce décret précise les mesures de prévention à mettre en œuvre pour les « travailleurs exposés au virus du SARS-CoV-2 à raison de leur activité professionnelle lorsque la nature de l'activité habituelle de l'établissement ne relève pas des dispositions du code du travail relatives à la prévention des risques biologiques ».

Sont donc concernées toutes les structures dont l'activité en elle-même n'implique aucun risque biologique, mais dont les travailleurs sont exposés au Covid-19 à cause de leur activité professionnelle. Les dispositions réglementaires concernant la prévention des risques biologiques s'appliquent (C. trav., art. R. 4451-1 à R. 4427-5). Ces textes confirment la nécessité pour les employeurs de mettre à jour l'évaluation des risques et de mettre en place de moyens de prévention.



## 3. COMMENT FAIRE L'EVALUATION ?

#### 3.1. QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL ?

L'employeur doit évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail (C. trav., art. R. 4121-1) :

- l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3;
- 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.

Il n'existe pas de modèle préétabli de DUERP. Le code du travail n'impose aucun format spécifique de document unique, que ce soit sur le fond ou sur la forme. Seules des exigences en termes de cohérence, de visibilité et de traçabilité des moyens de préventions sont obligatoires.

L'employeur peut donc utiliser tous types de support pour transcrire les résultats de son évaluation des risques.

#### 3.2. LES ETAPES

#### 3.2.a) Definir les unites de travail

L'unité de travail (ou UT) est une entité cohérente délimitée par rapport aux risques professionnels homogènes qui s'y manifestent. Elle doit donc être définie par rapport aux personnes exposées dans les mêmes conditions aux mêmes risques d'une même intensité.

Elle peut être géographique ou couvrir un processus, avec des lieux différents (UT commerciaux « terrain »). Elle peut couvrir un ou plusieurs postes de travail.

Remarque: pour définir les UT, il faut également se projeter dans la problématique de la réévaluation des risques. Il faut donc trouver l'équilibre entre trop d'UT ingérables et la non-pertinence de peu d'UT.

#### 3.2.b) RECENSER LES DONNEES « SECURITE » DISPONIBLES

Les risques vont se déduire, entre autres, d'indicateurs ou d'informations disponibles qu'il convient de collecter :



- données RH: historique des AT/MP, cotisations AT, registre des accidents du travail bénins, déclaration d'accident du travail ou de trajet, registre des quasi-accidents, registre des absences, liste des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée, comptes rendus des réunions du CSE;
- données de maintenance: rapports de vérification des machines et équipements, contrôles et études spécifiques;
- données de produits (ex. chimiques) : modes d'emploi, fiches de données de sécurité;
- données du médecin du travail : son plan d'activité, fiche d'entreprise ;
- autres données : enquêtes après accident du travail, fiches de poste, retours d'expériences, registre des observations des représentants du personnel ou des collaborateurs.

Plusieurs supports peuvent contribuer à l'élaboration de document unique :

- la surveillance médicale particulière assurée par le médecin de prévention auprès des agents affectés à certains travaux ou à des risques spéciaux ;
- la liste des postes de travail présentant des particularités (classés par secteurs d'activités et familles de risque) ;
- les fiches de données sécurité des produits chimiques ;
- les informations relatives aux contrôles et vérifications périodiques obligatoires (registre de sécurité,...);
- les plans de prévention (plan de prévention des entreprises extérieures, plan de retrait amiante,...);
- Etc.

### 3.2.c) IDENTIFIER LES DANGERS

Une fois les unités de travail définies, il faut identifier les dangers pour chacune. Cette étape est évidemment une étape « terrain ». Elle se fait via :

- l'observation des situations réelles de travail :
- l'échange ouvert et sans jugement avec les équipes concernées ;
- l'enquête au poste de travail pendant l'exécution du travail, et/ou des questionnaires sur l'activité réelle, l'organisation du travail, la charge de travail perçue, les relations dans le travail, etc.

Les installations et équipements de travail ainsi que les substances et préparations chimiques ou rayonnements utilisés dans les processus doivent être étudiés.



#### 3.2.d) EVALUER L'EXPOSITION

Comme vu précédemment, un risque est la combinaison entre une fréquence ou une durée d'exposition au danger avec la gravité du danger.

Pour évaluer le risque, il convient donc d'évaluer l'exposition (durée ou fréquence) au danger. Les travailleurs exposés doivent être étudiés : leur nombre, leur statut (CDI, CDD, intérimaire... intervenants extérieurs), leur niveau d'exposition (directement exposées en continue à leur poste de travail ou directement exposées occasionnelles, ou indirectement exposées, etc.). Depuis août 2014, le genre peut entrer en considération en cas d'impact différencié de l'exposition.

Il est aussi recommandé d'analyser:

- les lieux de travail (locaux de travail et leurs annexes, aménagement, réaménagement) et situations de travail (lieu, poste de travail du salarié et degré d'autonomie du salarié à ce poste);
- les méthodes et l'organisation du travail (réglage, production, nettoyage, maintenance, réparation, etc.).

Il n'existe aucune modalité réglementaire d'évaluation des risques (et de leur prévention) sauf pour certaines activités susceptibles d'entraîner une exposition aux risques suivants :

- préparations chimiques dangereuses (C. trav., art. R. 4412-2 et s.);
- agents chimiques dangereux (C. trav., art. R. 4412-61 et s.);
- amiante (C. trav., art. R. 4412-97 et s.);
- agents biologiques (C. trav., art. R. 4421-1 et s.);
- bruit (C. trav., art. R. 4431-1 et s.);
- vibrations (C. trav., art. R. 4441-1 et s.);
- rayonnements ionisants (C. trav., art. R. 4451-1 et s.);
- rayonnements optiques artificiels (C. trav., art. R. 4452-1 et s.);
- milieu hyperbare (C. trav., art. R. 4461-1 et s.);
- pyrotechnique (C. trav., art. R. 4462-1 et s.);
- manutention manuelle (C. trav., art. R. 4541-1 et s.);
- utilisation d'écrans de visualisation (C. trav., art. R. 4542-1 et s.).



# 4. COMMENT COTER LE RISQUE ?

Chaque risque est évalué en fréquence et gravité d'exposition et l'évolution du niveau de maîtrise apparaît par comparaison avec les mesures de prévention existantes.

#### 4.1. RISQUE PONDERE PAR LES MESURES DE PREVENTION

La fréquence (d'exposition) et la gravité (du dommage) sont des indices de base les plus fréquemment utilisés. Mais en se limitant à ces 2 facteurs, l'évaluation reste insuffisante.

Le risque brut est le risque qui se manifesterait en l'absence de moyens de prévention. Pour une évaluation des risques plus réaliste, il faut inventorier tous les moyens de prévention existants. Le risque résiduel est le risque qui demeure après la mise en place des moyens de prévention et la mesure du niveau de maîtrise atteint à une date donnée.

Le calcul du risque résiduel peut s'effectuer par exemple ainsi

(Fréquence + Gravité) × Maîtrise

OU

#### (Fréquence x Gravité) x Maîtrise

A titre d'exemple, il est possible de choisir une échelle de cotation du risque. Il s'agit d'une grille qui cote chaque risque en fonction d'un indice de risque donné. L'échelle peut être linéaire (1 ; 2 ; 3 ; 4...), binaire (1 ; 2 ; 4 ; 8...), exponentielle (1 ; 10 ; 100 ; 1000).

Remarque : une échelle avec un nombre impair de valeurs (exemple : Faible, moyen, fort) risque d'amener trop souvent un évaluateur à opter pour un choix médian. C'est pourquoi un nombre pair de valeurs est à privilégier dans les échelles.

Les niveaux de l'échelle de chaque indice doivent être légendés avec précision afin de permettre de coter le risque avec objectivité. Exemple de légende :

- fréquence : < 1/an, 1/trimestre, 1/mois, 1/semaine, 1/jour ;
- durée d'exposition: exceptionnelle, occasionnelle, régulière mais discontinue, continue;
- gravité: accident ou maladie sans arrêt de travail, accident ou maladie avec arrêt de travail, accident ou maladie avec incapacité permanente partielle, accident ou maladie mortelle.



#### 4.2. HIERARCHISER LES PRIORITES

Des niveaux de risque doivent être définis dans une échelle de cotations, ce travail doit permettre une hiérarchisation << objective >> mour chacun des niveaux de l'échelle correspond un niveau de priorité auquel un code couleur est associé pour le rendre plus visible :

ZONE PRIORITAIRE I	Risque intolérable, actions immédiate ou droit de retrait
ZONE PRIORITAIRE	Risque très préoccupant qui nécessite un plan d'actions
ZONE PRIORITAIRE	Risque acceptable, à surveiller



# 5. QUAND FAIRE L'EVALUATION DES RISQUES ?

Le DUERP doit être mis à jour au moins une fois par an.

Les entreprises de moins de 11 salariés sont autorisées à mettre à jour le DUERP moins fréquemment, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et dans des conditions fixées réglementairement.

Comme la démarche de prévention est permanente, une mise à jour doit également être faite :

 en cas de décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail : restructuration de l'entreprise, réorganisation, déménagement, modification de la production, etc. (qui requièrent la consultation du CSE);

C'est, par exemple, le cas en présence d'une épidémie sur le territoire, imposant des mesures de confinement, et donc une réorganisation du travail avec un recours massif au télétravail lorsque cela est possible, ainsi que la mise en place de mesures sanitaires particulières permettant d'en limiter la propagation. Nous citerons ici pour exemple l'épidémie du Covid-19 qui doit, selon le ministère du travail, être intégrée au document unique.

 lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque est recueillie: apparition d'un nouveau risque, dont l'existence peut être révélée par de nouvelles connaissances scientifiques ou techniques, par la survenue d'un accident du travail ou par l'évolution des règles relatives à la sécurité ou à la santé des travailleurs.



# 6. AVEC QUI FAIRE L'EVALUATION ?

#### 6.1. UNE DEMARCHE COLLECTIVE

La démarche doit se baser sur trois principes émanant de la loi :

- la participation des acteurs : voulue par les textes, elle implique dialogue, circulation de l'information et participation équilibrée entre employeurs, travailleurs et leurs représentants (CSE et/ou CSSCT) ;
- l'autonomie : il est recommandé de s'appuyer sur des compétences internes et si nécessaire, recourir en appui à des compétences externes ;
- la pluridisciplinarité des acteurs pour une approche à 360°. Il s'agit des collaborateurs, encadrants, des services ressources (production, logistique, méthodes, maintenance, achats, RH, etc.), des représentants du personnel, du médecin du travail et de l'équipe de direction.

Le DUERP doit être conçu comme un outil de travail évolutif et d'aide à la décision. La démarche doit amener à une concertation entre les différents acteurs de l'entreprise ou de la collectivité.

L'approche collective peut pérenniser la démarche en diffusant une culture de prévention dans l'ensemble de l'établissement. Incidemment, cela peut permettre d'améliorer le climat social alobal.

La démarche doit être perçue comme une opportunité, et non comme une contrainte de plus.

#### 6.2. Constituer un groupe de travail

#### 6.2.a) QUI ASSOCIER A LA DEMARCHE EN INTERNE?

Le pilote de la démarche est le responsable HSE. C'est lui qui est le chef de projet. La loi ne précisait pas, jusqu'à aujourd'hui les contributeurs à l'évaluation des risques professionnels. Mais dans une logique de prévention, une bonne pratique est d'associer les travailleurs. Ainsi, le préventeur ou responsable HSE peut associer à l'analyse des risques :

- les salariés et travailleurs (ex.: intérimaires) de chaque type de poste de travail;
- les élus CSE et représentants de proximité du site.



#### Nouveautés de la loi : le rôle du CSE (entrée en vigueur en mars 2022)

#### Implication du CSE dans l'évaluation des risques

La <u>loi n°2021-1018 du 2 août</u> indique que le CSE est consulté sur le document unique et sur ses mises à jour (C. trav., art. L. 4121-3).

Jusqu'à aujourd'hui, le code du travail ne prévoyait pas de consultation sur le DUERP, mais seulement une mise à disposition du document. C'est ce que pointait une décision récente de la Cour de cassation (décision adoptée concernant le CHSCT de la Poste mais transposable au CSE). Celle-ci indiquait qu'il n'existe aucune obligation légale ou réglementaire pour l'employeur de consulter le comité sur le document unique en tant que tel (Cass. soc., 12 mai 2021, n° 20-17.288). Le document unique d'évaluation des risques (DUE ou DUER ou DUERP) est mis à disposition des membres de la délégation du personnel du CSE (C. trav., art. R. 4121-4).

Or, le CSE a maintenant un vrai rôle à jouer dans l'élaboration du DUERP. En effet, la loi stipule que « dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le CSE et sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise » (C. trav., art. L. 4121-3).

Remarque : en pratique, un certain nombre d'entreprises associaient déjà le CSE (ou la CSSCT quand elle existe, à l'instar du CHSCT disparu) à la mise à jour du DUERP.

Il est ici question d'une véritable participation et pas seulement d'une consultation ou mise à disposition du document.

Remarque: au début de la crise sanitaire, situation particulière pendant laquelle il était fortement recommandé d'associer les représentants du personnel, notamment sur la mise à jour du DUERP, des jurisprudences ont été dans le sens d'une association du CSE à l'évaluation des risques. On peut citer l'arrêt Renault (Ordonnance de référé du tribunal judiciaire du Havre du 7 mai 2020) qui avait infléchi les obligations légales de la mise à disposition du DUERP pour le CSE, vers une association du CSE à l'évaluation des risques et la mise en œuvre des actions de prévention. L'arrêt Amazon (CA Versailles, 24 avr. 2020) avait aussi ordonné à l'entreprise de « procéder, en y associant les représentants du personnel, à l'évaluation des risques professionnels inhérents à l'épidémie de Covid-19 sur l'ensemble de ses entrepôts ainsi qu'à la mise en œuvre des mesures prévues à l'article L. 4121-1 du code du travail en découlant ».

Pour faire le diagnostic, il est nécessaire d'impliquer aussi les managers des différents services. Et évidemment, les opérationnels doivent être interrogés par rapport à leurs postes de travail.

Comme dans tout projet, les conditions suivantes sont nécessaires : disponibilité des membres du groupe, précision des missions assignées, moyens suffisants, planning



de travail réaliste, inscription de la démarche dans le temps (réévaluation des risques).

#### 6.2.b) LES CONTRIBUTEURS EXTERNES

#### Nouveauté de la loi : le rôle des SPST (entrée en vigueur en mars 2022)

La <u>loi n°2021-1018 du 2 août</u> précise que le service de prévention et de santé au travail (SPST) auquel l'employeur est affilié « apporte sa contribution » à l'évaluation des risques professionnels (C. trav., art. L. 4121-3). Cela peut être des professionnels de santé mais aussi des intervenants en prévention des risques professionnels du service de santé au travail interentreprises.

Le SPST doit aussi recevoir de la part de l'employeur le DUERP à chaque mise à jour (C. trav., art. L. 4121-3-1, VI).

Le texte indique que d'autres personnes et organismes peuvent être sollicités par l'entreprise pour l'évaluation des risques professionnels (C. trav., art. L. 4121-3). Il s'agit des services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'INRS (dans le cadre des programmes de prévention mentionnés à l'article L. 422-5 du code de la sécurité sociale), de l'OPPBTP et de l'Anact et son réseau.



# 7. COMMUNICATION, MISE A DISPOSITION ET ARCHIVAGE DU DUERP

#### 7.1. MISE A DISPOSITION DU DOCUMENT UNIQUE

Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition (C. trav., art. R. 4121-4) :

des travailleurs :

# Nouveauté de la loi : mise à disposition des anciens travailleurs (entrée en vigueur en mars 2022)

La <u>loi n°2021-1018 du 2 août</u> précise que les différentes versions du DUERP doivent être tenues à disposition des travailleurs, mais aussi « des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès » (C. trav., art. L. 4121-3-1, V), voir paragraphe ci-dessous sur l'archivage.

- des membres de la délégation du personnel du comité social et économique;
- du médecin du travail et des professionnels de santé;

# Nouveauté de la loi : transmission aux nouveaux « SPST » (entrée en vigueur en mars 2022)

«Le document unique d'évaluation des risques professionnels est transmis par l'employeur au service de prévention et de santé au travail auquel il est affilié, à chaque mise à jour. » (C. trav., art. L. 4121-3-1, VI).

- des agents de l'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.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Remarque : a question se pose pour l'accès au DUERP en télétravail, on peut imaginer qu'un accès via un intranet peut être une solution.



#### 7.2. ARCHIVAGE PENDANT 40 ANS

#### Nouveauté de la loi : archivage du DUERP (entrée en vigueur en 2023 ou 2024)

La <u>loi n°2021-1018 du 2 août</u> introduit une obligation d'archivage du document unique. Celui-ci devra être conservé pendant au moins 40 ans de façon dématérialisée. Le texte précise que les différentes versions du DUERP doivent être tenues à disposition des travailleurs, mais aussi « des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès » (C. trav., art. L. 4121-3-1, V).

Remarque : les modalités de conservation et de mise à disposition du document ainsi que la liste des personnes et instances seront fixées par décret en Conseil d'État.

Le DUERP doit non seulement être conservé par l'entreprise, mais il doit aussi être déposé « sur un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ».

Le texte précise que ce portail doit préserver « la confidentialité des données contenues dans le document unique ». L'accès doit aussi être restreint (par l'intermédiaire d'une procédure d'authentification sécurisée) aux personnes et aux instances habilitées à le déposer ou à y avoir accès.

Les organisations patronales devront « définir les modalités du déploiement d'un portail numérique pour centraliser ce dépôt », explique Pascale Gruny, sénatrice co-rapportrice 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.

En termes de dates, le DUERP devra être déposé sur ce portail :

- à compter du 1er juillet 2023, pour les entreprises de 150 salariés et plus ;
- à compter de dates fixées par décret, en fonction des effectifs des entreprises, et au plus tard à compter du 1 er juillet 2024, pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés.



## 8. OBJECTIF PREVENTION

#### 8.1. MISE EN ŒUVRE D'ACTIONS DE PREVENTION PERTINENTES

Depuis 2001, la réglementation indique bien que l'évaluation des risques professionnels doit déboucher sur la mise en œuvre d'actions de prévention.

Remarque: en 2016, selon l'enquête Conditions de travail et risques psychosociaux de la Dares, seuls 45 % des employeurs déclarent disposer d'un DUERP actualisé au cours des 12 derniers mois. Dans le secteur privé, 38 % des établissements de moins de 10 salariés du secteur privé ont un DUERP actualisé, alors qu'ils représentent les trois quarts des établissements et emploient 17 % des salariés. Dans la fonction publique d'État (FPE) et dans les collectivités territoriales (FPT), le DUERP n'est présent que dans respectivement 54 % et 51 % des établissements. Il l'est, en revanche, dans 76 % des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH), du fait notamment des risques chimiques et biologiques encourus par le personnel. Dans les établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé, où la présence d'un CHSCT était obligatoire, plus de 90 % des établissements ont un DUERP actualisé.

Nouveauté de la loi : structuration des actions de prévention (entrée en vigueur le 31 mars 2022)

# UN PROGRAMME DE PRÉVENTION STRUCTURÉE POUR LES PME ET LES GRANDES ENTREPRISES

Dans le texte final de la <u>loi n°2021-1018 du 2 août</u> (art. 3), ce programme de prévention structuré reste – comme aujourd'hui – obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés et il doit bien découler du document unique. Ses modalités sont précisées (C. trav., art. L. 4121-3-1). Il doit contenir:

- la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, avec, pour chaque mesure :
- ses conditions d'exécution;
- des indicateurs de résultat :
- l'estimation de son coût :
- les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- un calendrier de mise en œuvre.

Pour les entreprises de 11 à 49 salariés, l'obligation est proportionnée à la taille de l'entreprise. Il ne s'agit pas d'avoir un programme de prévention aussi formalisé.

#### LES TPE DOIVENT AVOIR UNE LISTE D'ACTIONS DE PRÉVENTION

Selon la loi, l'employeur doit obligatoirement définir, selon l'évaluation des risques, une liste « d'actions de prévention des risques et de protection des salariés ». Cette liste « peut être consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour ».



#### 8.2. Presentation au CSE des actions de prevention

#### Nouveauté de la loi : présentation des actions au CSE (entrée en vigueur en 2022)

Pour les entreprises entre 11 et 49 salariés, la <u>loi n°2021-1018 du 2 août</u> ajoute l'obligation pour l'employeur de présenter au CSE « la liste des actions de prévention et de protection » qui découle du DUERP (C. trav., art. L. 2312-5). Pour les entreprises de plus de 50 salariés, en plus du bilan sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise, l'employeur doit aussi présenter au CSE le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-27).

#### 8.3. Double finalite du DUERP : prevenir et tracer

#### Nouveauté de la loi : la traçabilité collective (entrée en vigueur en 2022)

Selon la <u>loi n°2021-1018 du 2 août</u> Le DUERP doit non seulement répertorier « l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs » mais il est également supposé « assurer la traçabilité collective de ces expositions » (C. trav., art. L. 4121-3-1, I).

Ce point était présent dans l'ANI selon lequel « la finalité de la traçabilité est le développement de la prévention primaire ». Sur le risque chimique, l'ANI souhaitait notamment qu'une information synthétique soit extraite de différents documents réglementaires : déclaration de l'employeur pour les suivis individuels renforcés (SIR), notice de postes, fiche d'entreprise du Service de Prévention et Santé au Travail Interentreprises (SPSTI, DUERP, fiches de données de sécurité, etc.), pour alimenter la traçabilité des expositions des salariés suivis en surveillance renforcée de manière à satisfaire aux exigences de la directive 2004/37/CE.

Remarque : l'accord indiquait que le DUERP est à la fois un état des lieux, la base d'un plan d'action et un outil de traçabilité collective.



## 9. MISE EN ŒUVRE D'ACTIONS DE PREVENTION

#### 9.1. REFLECHIR AUX PROPOSITIONS D'AMELIORATION POSSIBLES

La réflexion est d'autant plus efficace qu'elle s'effectue en groupe de travail avec les acteurs de la démarche.

Les salariés des équipes exposées au risque peuvent contribuer à définir la solution la plus adaptée au travail réel et donc la plus efficace.

Les niveaux d'encadrement et la direction doivent être inclus dans la démarche.

Les décideurs des services concernés (production, maintenance, méthodes, RH...) peuvent aussi être des acteurs de la recherche de pistes de prévention.

#### 9.2. LA MISE EN ŒUVRE

Pour les risques à l'origine complexe, la mise en œuvre d'une seule action de prévention ou de protection ne suffit pas. Pour une prévention efficace, il faudra agir sur plusieurs paramètres à la fois. Pour cela, on peut s'appuyer sur le modèle THO qui permet de tenir compte des interactions entre différents facteurs de risque :

- «T» pour des actions de nature Technique qui portent sur les équipements de protection, les machines, le matériel, etc.;
- « H » pour des actions de nature Humaine. Il s'agit de l'information des salariés, de la sensibilisation, de la formation à la sécurité, de l'application des consignes de sécurité, etc. Pour être efficaces, ces actions doivent être adaptées aux personnes auxquelles elles sont destinées ;
- «O» pour des actions de nature Organisationnelle: procédures, modes opératoires, contrôle, surveillance, etc.

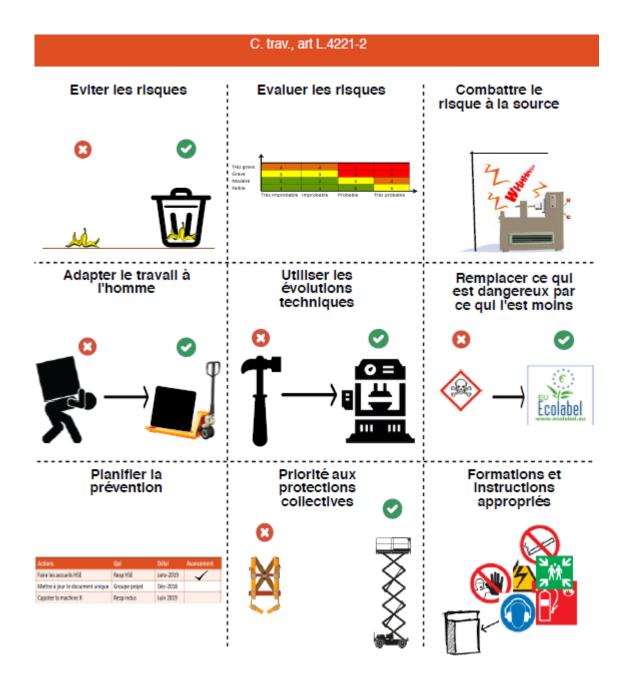
Il convient d'arbitrer entre plusieurs actions en utilisant les critères suivants : coût, délais, efficacité espérée, complexité de mise en œuvre, difficultés d'acceptation en interne, etc.

Attention, il faut toujours s'assurer qu'une action de prévention n'a pas d'effet de bord indésirable (déplacement de risque, par exemple).

#### 9.3. LA HIFRARCHIE DES MESURES DE PREVENTION

Il convient de respecter la hiérarchie des principes de prévention qui sont les suivants.





### 9.3.a) SUPPRIMER LE RISQUE

C'est l'action la plus radicale et efficace. Elle consiste à supprimer le danger ou l'exposition à celui-ci. Ex. : remplacer une machine très bruyante par une machine silencieuse.

#### 9.3.b) LE PREVENIR PAR DES MOYENS DE PROTECTION COLLECTIFS

Lorsque le risque ne peut être supprimé, la protection collective doit être envisagée. Elle est technique et matérielle, indépendante des travailleurs. Elle permet d'enfermer le danger et de le rendre inaccessible. Ce moyen de prévention doit être conforme à la réglementation et à jour de l'évolution de la technique (ex. : garde-corps fixes pour prévenir le risque de chutes de hauteur).



# 9.3.c) EN DERNIER RECOURS, LE PREVENIR PAR DES MOYENS DE PROTECTION INDIVIDUELS

Les moyens de protection individuelle ne peuvent être mis en place que lorsque la suppression ou la protection collective ont échoué à le supprimer. Il s'agit de gants, lunettes, vêtements, appareils respiratoires, etc. L'efficacité de leur protection dépend de l'observation de consignes par les travailleurs (leur port, leur entretien et stockage, etc.).

Les moyens de préventions matériels doivent être appuyés par de la communication qui peut prendre la forme d'une diffusion d'information, d'une sensibilisation ou de manière plus poussée, d'une formation. Dans tous les cas, le niveau de communication doit être adapté à son objet (la complexité de la prévention mise en place) et au public ciblé (niveau de compréhension et de culture du risque et langue maîtrisée). La communication sera d'autant plus efficace et facilitée que les cibles auront été associées à la démarche de prévention et que leur travail réel aura été pris en compte.

#### 9.4. PASSER A L'ACTION DE PREVENTION

#### 9.4.a) Planifier les actions de prevention

Une fois défini, le plan d'actions doit être géré comme n'importe quel projet. Cela suppose de :

- désigner des responsables d'action et un responsable du suivi (souvent le responsable ou l'animateur HSE);
- fixer des échéances réalistes et cohérentes par rapport à des actions connexes.

### 9.4.b) ÉVALUER LES EFFETS DES ACTIONS DE PREVENTION

Les impacts des actions de prévention doivent être évalués par rapport à l'objectif poursuivi.

Le contrôle d'efficacité des actions réalisées peut s'effectuer par tout moyen : présence sur le terrain, vérification périodique, contrôle continu, surveillance médicale des salariés et tout autre indicateur. Plus globalement, des indicateurs de performance de la prévention peuvent être mis en place pour donner une photographie réelle de l'état de la prévention. Attention, les choisir et suivre ses indicateurs sont un moyen de mesure, pas une fin. Ils ne doivent pas conduire à la sous-déclaration d'incidents ou d'accidents.



#### 9.4.c) REEVALUER LE RISQUE RESIDUEL

Une fois l'action réalisée et contrôlée, le risque résiduel doit être réévalué afin de vérifier l'efficacité de l'action.

#### 9.5. L'AMELIORATION CONTINUE

L'application de l'esprit des principes de prévention conduit naturellement vers la mise en place d'un système d'amélioration continue de type « roue de Deming » : identifier, évaluer, hiérarchiser, planifier, mettre en œuvre, suivre et contrôler, ainsi de suite...

Cette mise en place progressive permet d'intégrer progressivement la démarche de prévention et de la faire vivre.



# 10. INTERVIEW A. LABED, CONSULTANTE

Auriande Labed est consultante confirmée en prévention des risques professionnels chez Previsoft (groupe Lefebvre Dalloz).

Grâce à son expérience de terrain, elle fait le point sur le niveau de maturité des organisations par rapport au document unique, et elle livre son point de vue sur les évolutions apportées par la loi du 2 août 2021 sur ce sujet.

 Le DUERP a 20 ans, considérez-vous que ce soit un outil intégré dans les pratiques des entreprises ou administrations ? Y a-t-il des secteurs plus avancés que d'autres ?

Globalement oui, nous pouvons constater qu'une majorité d'organisations (80 % des entreprises de plus de 50 salariés) a réalisé son DUERP. Il reste cependant une grande part d'organisations, majoritairement les petites entreprises, qui n'ont pas encore réalisé leur DUERP (certains ne savent, par ailleurs, même pas qu'il existe), ou ne l'ont pas remis à jour depuis plusieurs années. Il s'agit là de constatations de réalisation du DUERP. Si l'on se concentre sur son utilité, son côté « opérationnel », le DUERP est encore trop perçu comme un document obligatoire, réglementaire, et pas comme un outil de prévention des risques.

Les secteurs les plus avancés en la matière peuvent être assez différents : il s'agit davantage d'une question de gouvernance que d'une question de secteur d'activité : les entreprises les plus avancées sont celles dont la direction est vraiment impliquée dans la politique HSE. Mais globalement, nous pouvons tout de même constater que les grandes entreprises, dont les risques peuvent être importants (industrie, BTP) sont en général avancées sur ce sujet.

• Quels sont les conseils que vous donnez aux entreprises lors des accompagnements à l'évaluation des risques ?

Le premier conseil que je peux apporter aux entreprises lors de ces accompagnements est de considérer l'évaluation des risques comme un réel outil de performance globale, et de mettre de côté la seule idée de l'obligation réglementaire. De fait, si la performance globale est un objectif, l'évaluation des risques sera considérée comme une opportunité d'amélioration, et non plus comme une contrainte. C'est ce changement de posture qui rendra la notion de prévention des risques bien plus prioritaire et stratégique pour les organisations.



#### Quels sont les écueils à éviter lors de la réalisation du DUERP?

Le principal écueil à éviter est de réaliser le DUERP tout seul, ou tout du moins en ne privilégiant pas suffisamment la concertation et la participation des salariés. Il est fondamental que l'évaluation des risques et sa transposition dans le DUERP se fassent en lien et en accord avec les premières personnes concernées. C'est aussi le meilleur moyen d'être le plus juste et le plus conforme à la réalité.

Et donc le deuxième écueil, directement en lien avec le premier, est de ne pas associer directement de plans d'action à son DUERP. Trop d'entreprises oublient, sous-estiment l'élaboration du plan d'action associé, issu de l'évaluation des risques. Sans plan d'action, le DUERP n'est qu'une photographie, qui ne permet pas une démarche d'amélioration continue, menant à la performance.

 C'était déjà présent dans le code du travail, mais la loi pour renforcer la santé au travail insiste sur le fait que le DUERP doit déboucher sur des actions de prévention, est-ce déjà le cas aujourd'hui? Que conseillez-vous sur ce point?

Je reviens sur ma réponse précédente : je ne suis pas surprise que la nouvelle « loi santé au travail » insiste sur la partie Plan d'action associé au DUERP. Il est tout de même nécessaire de rappeler que ce point n'est pas du tout une nouveauté réglementaire. Déjà en 2001 l'obligation de réalisation du DUERP était couplée à l'élaboration du plan d'action associé. Un DUERP sans plan d'action n'était pas complet.

Mais en effet, force est de constater que, même dans les organisations dont le DUERP est bien connu, et régulièrement mis à jour, souvent le plan d'action associé n'est pas clair, mal suivi, peu en lien avec l'évaluation des risques.

Le conseil que j'apporte aux entreprises porte déjà sur la lecture de la réglementation. Les organisations ont retenu, à la suite d'une mauvaise lecture, mais aussi à une mauvaise communication réglementaire, que le DUERP devait être mis à jour une fois par an. Or, ce n'est pas ce que dit la réglementation : le DUERP doit être mis à jour à minima une fois par an, ce n'est pas tout à fait la même chose. Et c'est bien grâce à un plan d'action directement associé au DUERP, que ce dernier pourra être mis à jour régulièrement, et devenir un outil opérationnel. Car une action liée à une évaluation de risque, clôturée car réalisée, doit forcément poser la question de la modification de l'évaluation de risque en question.



• Pour les entreprises qui réalisent leurs DUERP depuis de nombreuses années, comment ne pas se lasser/lasser les salariés ? Comment le faire vivre de façon efficace ?

Malheureusement la lassitude porte surtout sur la personne en charge du DUERP plutôt que sur l'ensemble des salariés, rarement concernés par le sujet, et encore moins impliqués. Afin de sortir de cette posture, de cet écueil, il est à mon sens fondamental que le DUERP ne soit plus le pré carré du préventeur de l'entreprise. Le DUERP doit devenir un outil de pilotage des managers, du CSE, de la Direction. Le préventeur doit être là pour former, accompagner ces différentes fonctions à la mise en place des plans d'action, la mise à jour des évaluations de risques.

C'est tout l'enjeu de la mise en place d'une démarche visant à une Culture Sécurité d'entreprise. Plus une organisation sera mature en la matière, moins la perception et la posture des acteurs de l'entreprise vis-à-vis de la prévention des risques, et en particulier du DUERP, seront négative.



# À DÉCOUVRIR

### Découvrez PREVISOFT, la solution Saas modulaire pour la prévention des risques professionnels et environnementaux!





#### Fiabilité

un logiciel conforme et évolutif qui intègre les normes et règlementations en vigueur



#### Sécurisation

des dispositifs d'alertes mails, des tableaux de bord... pour piloter vos processus



#### Gain de temps

des fiches éditables, des statistiques et un reporting en quelques clics

#### **LES MODULES:**



Document unique



Gestion des dechets



**Analyse** environnementale des équipements



Gestion



Coactivité



Gestion des ATMP



Risque chimique



Gestion des formations

Pour toute information ou demande de démo, contactez-nous au 01 40 92 36 36 ou rendez-vous sur www.previsoft.fr







### **NOUVELLE GÉNÉRATION**

# Solution SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Anticiper, suivre et appliquer la règlementation

### J'assure

#### la veille règlementaire

Avec actuEL HSE enrichi de la veille permanente, plus de 50 fiches règlementaires, la base de textes en SST et en environnement ...

# J'applique et mets en œuvre la règlementation

Plus de 80 études thématiques, près de 170 fiches conseil, de nombreux outils...

# Je communique et sensibilise les équipes en interne

Plus de 100 supports de communication (infographies, présentations) pour faciliter vos actions de prévention et mobiliser l'ensemble des équipes.



Si vous souhaitez tester gratuitement Solution Santé et Sécurité au Travail pendant 15 jours et sans engagement, contactez-nous au 01 83 10 10 10 ou cliquez ici

