

NOTE D'INFORMATION : Votre juriste en droit social vous informe

DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

Le DUERP est obligatoire dans TOUTES les entreprises dès l'embauche du 1^{er} salarié.

L'employeur CONSIGNE DANS CE DOCUMENT le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés.

L'évaluation des risques professionnels est 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.

>> Qu'est-ce que le DUERP ?

Ce document consiste à **identifier toutes les situations à RISQUES liés à l'exercice de votre activité**, et pour chacune d'entre elles, à définir les moyens nécessaires pour les neutraliser ou en limiter les effets.

Une distinction est opérée en fonction de **l'effectif des entreprises** :

- ▶ Pour les entreprises dont l'effectif est **supérieur ou égal à 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 (PAPRI Pact)**, mentionnant :
 - ✓ La liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, les mesures de prévention des effets de l'exposition aux risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
 - ✓ Les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
 - ✓ Un calendrier de mise en œuvre.
- ▶ Pour les entreprises de **moins de 50 salariés**, les résultats de l'évaluation doivent déboucher sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

>> Quels sont les risques à ne pas mettre en place un DUERP ?



Le fait de ne pas réaliser ce document expose l'entreprise en cas de contrôle ou de demande des organismes, à un **risque d'amende de 1 500 € pour une personne physique et 7 500 € d'amende pour une personne morale**.

Le risque majeur pour l'employeur réside dans le fait que sa **responsabilité civile et pénale pourrait être « aggravée »** dans le cas où un accident surviendrait et qu'il n'aurait ni réalisé son DUERP ni mis en œuvre les moyens qui auraient peut-être permis de l'éviter.

>> Quand mettre à jour le DUERP ?

Avant le 31 mars 2022, toutes les entreprises quel que soit leur effectif, devaient mettre à jour le DUERP, a minima **une fois par an**.

Les TPE de moins de 11 salariés sont désormais exonérées de cette mise à jour annuelle ; les entreprises de plus de 11 salariés conservent cette obligation.

Cependant, d'autres conditions de mise à jour existent : en tout état de cause, quel que soit l'effectif de l'entreprise, le DUERP, ainsi que le PAPRI Pact ou la liste des actions de prévention, doivent être mis à jour :

- ▶ Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- ▶ Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur. Cette nouvelle formulation souligne le fait que, si l'employeur a connaissance de quelque information que ce soit, qui puisse avoir un impact sur l'évaluation d'un risque ou qui en crée un nouveau, le DUERP doit alors être mis à jour.

>> Comment évaluer les risques et rédiger le DUERP ?



L'évaluation des risques doit respecter **9 principes généraux** qui régissent l'organisation de la prévention sont les suivants :

1. **Éviter les risques**, c'est-à-dire supprimer le danger ou l'exposition au danger,
2. **Évaluer les risques**, c'est-à-dire apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque pour prioriser les actions de prévention à mener,
3. **Combattre les risques à la source**, c'est-à-dire intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires,
4. **Adapter le travail à l'homme**, en tenant compte des différences individuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé,
5. **Tenir compte de l'évolution de la technique**, c'est-à-dire adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles
6. **Remplacer un produit ou un procédé dangereux par ce qui l'est moins**, lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une solution présentant des dangers moindres
7. **Planifier la prévention** en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement
8. **Donner la priorité aux mesures de protection collective** et utiliser les équipements de protection individuelle en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes
9. **Donner les instructions appropriées aux salariés**, c'est-à-dire les former et les informer pour qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

Le contenu du document unique doit être conservé pendant **40 ans**.

>> Où en est-on avec le portail numérique ?

Initialement, la mise en place d'un portail numérique devait voir le jour le 1er juillet 2023 pour les entreprises de plus de 150 salariés. Toutefois, à ce jour, **aucune plateforme n'a été mise en place** et aucune information officielle n'a été transmise sur le travail réalisé par les partenaires sociaux.

En attendant cette mise en place, **continuez à mettre à jour votre document unique** et conserver les versions successives.

>> Évaluation des risques : l'Assurance Maladie propose un outil gratuit



L'Assurance maladie et l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) ont mis en place **un outil gratuit d'évaluation des risques professionnels pour chaque secteur d'activité**. Le but est de faciliter la rédaction par l'employeur du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Cet outil évalue, sur la base d'un questionnaire en ligne anonyme adapté au secteur concerné, les risques attachés à l'activité de l'entreprise. **Son but principal est d'aider l'employeur à compléter le DUERP.**

Il permet également d'élaborer un plan d'action dans la mise en place de mesures préventives.



NOS JURISTES VOUS ACCOMPAGNENT

Valérie SURRAULT - Responsable équipe juridique
✉ vsurrault@mcreuzot.com | ☎ 02 36 86 42 51

Sarah ULGAZI - Juriste en droit social
✉ sulgazi@mcreuzot.com | ☎ 02 36 86 42 52

Marine PINTO - Juriste en droit social
✉ mpinto@mcreuzot.com | ☎ 02 36 86 42 26