

Le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) est un document obligatoire pour identifier et prévenir les risques en entreprise.

Qu'est-ce que le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ?

Le DUERP permet à un employeur de faire un inventaire et une hiérarchisation de l'ensemble des risques qui existent ou peuvent subvenir dans son entreprise en matière de santé et de sécurité des salariés. C'est l'un des principaux leviers de progrès de la démarche de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise.

L'établissement d'un DUERP par l'employeur repose sur trois exigences :

- une obligation légale d'assurer la santé et la sécurité des salariés (article L4121-1 du Code du travail) ;
- une obligation d'évaluer les risques dans le cadre de la mise en oeuvre des principes généraux de prévention des risques professionnels (article L4121-2 du Code du travail) ;
- une mise en oeuvre d'actions de prévention (article L4121-3 du Code du travail).

Comment réaliser un DUERP ?

L'inventaire des risques identifiés doit être effectué dans "chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement". Le chef d'entreprise doit appréhender l'unité de travail selon des critères qu'il définira lui-même : géographique, de métier, de poste, etc.

La réalisation du DUERP incombe à l'employeur (il en est le garant), il peut toutefois confier cette mission à un salarié ou un organisme extérieur.

Dans le cadre de la réalisation de ce document, l'employeur peut également demander de l'aide auprès de personnes ou d'organismes en mesure de le renseigner en matière d'évaluation des risques professionnels :

- les membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) ;
- le médecin du travail lorsqu'il est intégré à l'entreprise ;
- des organismes extérieurs.

Pour plus d'information pour la réalisation du DUERP, il convient de consulter :

- le site www.travail-emploi.gouv.fr ;

- l'Agence nationale (et ses antennes régionales) pour l'amélioration des conditions de travail et notamment son site www.anact.fr.

- **La forme du DUERP**

Il n'existe pas de modèle-type de DUERP ni de document imposé.

L'employeur reste libre de s'inspirer des différents documents dont il peut prendre connaissance afin de construire son propre DUERP. Ce document peut être soit sous format papier, soit sous format numérique.

En cas d'existence de plusieurs établissements pour un même employeur, il conviendra d'établir un DUERP par établissement en tenant bien compte des spécificités de chacun.

L'employeur doit simplement veiller à faire figurer sur ce document toutes les informations obligatoires prévues par la loi.

- **Le contenu du DUERP**

Le DUERP doit être composé de différents types :

- une identification des dangers. L'objectif est de lister l'ensemble des risques auxquels peuvent être exposés les salariés, tels que les capacités d'un équipement, d'un procédé ou d'un produit à causer un dommage à la santé des salariés. Cette identification sera effectuée dans une démarche collective et selon les informations fournies par ceux qui vivent à proximité de ces dangers ;
- une identification des risques. Elle concerne les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être exposés aux dangers identifiés ;

Ces risques doivent être notés selon des critères propres à l'entreprise (fréquence d'exposition, gravité, etc.). Un classement de ces risques doit être effectué afin d'établir des priorités et de faciliter la planification des mesures de prévention et de protection à mettre en œuvre.

- des actions de prévention et de protection des salariés. L'évaluation des risques et des dangers ne suffit pas à être en règle face aux obligations légales de l'employeur, des actions concrètes doivent être proposées et mises en œuvre pour prévenir les risques et améliorer le confort des salariés ;

- une annexe peut être jointe au DUERP avec l'ensemble des données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles et la proportion de salariés exposés ainsi que toute autre information que l'employeur juge pertinente notamment au regard des spécificités de certains secteurs d'activité.

Les actions de prévention mises en oeuvre par l'employeur peuvent prendre diverse formes :

- un engagement de formations destinées aux salariés ;
- l'élaboration de nouvelles consignes de travail ;
- la modernisation des équipements de travail ou l'aménagement des locaux.

Comment effectuer la mise à jour d'un DUERP ?

La mise à jour du DUERP diffère selon la taille de l'entreprise.

- **Entreprises de moins de 11 salariés :**
 - Lors de toute décision d'aménagement modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés ;
 - Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.
- **Entreprises de plus de 11 salariés et plus :**
 - Lors de toute décision d'aménagement modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés ;
 - Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie ;
 - Au moins une fois par an.

Quelle est la durée de conservation d'un DUERP ?

Le DUERP doit être conservé dans ses différentes versions pendant une durée de 40 ans.

Quelles sont les particularités à respecter concernant la démarche d'évaluation des risques ?

Le Code du travail impose des particularités en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- Moins de 50 salariés :

L'employeur recense les risques puis les classe selon des critères propres à l'entreprise.

Les intervenants suivants contribuent également à cette évaluation des risques :

- Salarié intervenant dans les activités de protection et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise lorsqu'il a été désigné par l'employeur ;
- Service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère ;
- CSE, s'il en existe un.

L'identification, l'analyse et le classement des risques permettent de définir et de prioriser les actions de prévention couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles.

L'employeur doit évaluer les risques de son activité en particulier dans les cas suivants :

- Choix des procédés de fabrication ;
- Choix des équipements de travail ;
- Choix des substances ou préparations chimiques ;
- Aménagement ou réaménagement des lieux de travail ou des installations ;
- Organisation du travail ;
- Définition des postes de travail.

Les résultats de cette évaluation se traduisent par la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

- Entre 50 et 300 salariés :

Les différents intervenants suivants participent à l'évaluation des risques :

- CSE
- Salarié intervenant dans les activités de protection et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise lorsqu'il a été désigné par l'employeur
- Service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère.

L'identification, l'analyse et le classement des risques permettent de définir et de prioriser les actions de prévention couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles.

L'employeur doit donc évaluer les risques de son activité en particulier dans les domaines suivants :

- Choix des procédés de fabrication
- Choix des équipements de travail

- Choix des substances ou préparations chimiques
- Aménagement ou réaménagement des lieux de travail ou installations
- Organisation du travail
- Définition des postes de travail.

Quelles sont les précautions à prendre concernant la consultation du DUERP ?

Le DUERP doit être mis à disposition des différents acteurs internes et externes à l'entreprise.

Sont concernés :

- les travailleurs, anciens travailleurs et toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès ;
- les membres de la délégation du personnel du CSE ;
- le service de prévention et de santé au travail ;
- les agents du système d'inspection du travail ;
- les agents des services de prévention de la Carsat ;
- les agents de organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail ;
- les inspecteurs de la radioprotection pour les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

Les salariés doivent être informés des modalités d'accès au DUERP., c Cette information peut être effectuée avec un avis affiché dans l'entreprise dans des lieux facilement accessibles par les salariés.

Généralement, lorsque l'entreprise dispose d'un règlement intérieur, l'avis est affiché près du règlement intérieur.

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect de l'obligation d'établir un DUERP ?

En cas de non-respect de l'obligation d'établir un DUERP, l'employeur risque d'être condamné à différentes peines selon le manquement :

- absence de transcription d'un risque apparent dans le DUERP ou dans sa mise à jour : l'employeur risque une amende prévue pour les contraventions de

cinquième classe (1 500 euros en tant que personne physique et 7 500 euros pour une personne morale) ;

- absence de mise à disposition du document à des instances représentatives du personnel : l'employeur risque un emprisonnement d'un an et une amende de 3 750 € ou l'une de ces deux peines.

Textes de référence

- [Article L2312-5 à L2312-7 du Code du travail](#)
- [Article L2312-27 du Code du travail](#)
- [Article L4121-1 et L4121-5 du Code du travail](#)
- [Article L4161-1 du Code du travail](#)
- [Article R4121-1 à R4121-4 du Code du travail](#)