

1081

# Le DUERP, le cœur du réacteur de la prévention en entreprise ?

**Grégory CHASTAGNOL,***avocat associé, Factorhy Avocats***Marc-Antoine GODEFROY,***avocat of Counsel, Factorhy Avocats***Salim DJEDAINI,***avocat, Factorhy Avocats*

**La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 ne réinvente pas la prévention en matière de santé au travail mais veut la rendre effective par le renforcement d'obligations préexistantes. Loin de révolutionner la matière, cette loi n'est pas dénuée d'intérêt et doit être perçue par les entreprises comme une véritable opportunité offerte par le législateur pour se saisir du sujet. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est le cœur du réacteur de la prévention de la santé au travail et « donne vie » aux textes qui pouvaient exister sur le sujet jusqu'ici.**

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 (dite « Loi Santé au travail ») est issue de l'ANI du 10 décembre 2020 « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail ». Cette loi conçoit le développement de la culture de la prévention au sein des entreprises comme « une condition majeure de l'effectivité du droit à la santé et à la sécurité au travail ». Elle pose le principe selon lequel la prévention « doit prévaloir sur des mécanismes de réparation des atteintes à la santé des travailleurs<sup>1</sup> ». À cette fin, le législateur fait du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) l'outil indispensable<sup>2</sup> « du plan de traçabilité collective des expositions professionnelles et d'action de prévention de l'entreprise ».

**Constat.** – Selon une enquête de la DARES, seuls 45 % des employeurs déclarent disposer d'un DUERP actualisé au cours des 12 derniers mois<sup>3</sup>. Pour les entreprises de moins de 10 salariés qui représentant plus de 90 % du paysage économique<sup>4</sup>, seulement 38 % des établissements ont un DUERP actualisé au moins annuellement. La fonction publique n'est pas forcément mieux lotie puisqu'à peine plus d'une entité sur deux actualise régulièrement son DUERP<sup>5</sup>.

Lorsque le CHSCT existait, le DUERP était actualisé au moins annuellement dans 90 % des établissements de 50 salariés et plus du secteur privé qui possédaient une telle instance<sup>6</sup>. De quoi conforter les nostalgiques de l'institution.

Du côté des mesures de prévention, en 2016, 48 % des employeurs déclaraient avoir mis en œuvre au cours des 12 derniers mois des actions de prévention des risques physiques et 34 % d'entre eux des mesures contre les risques psychosociaux. Ces chiffres permettent de mesurer l'ampleur des efforts attendus par le législateur, notamment en matière de prévention des risques psychosociaux, lesquels ont explosé au cours de la crise sanitaire<sup>7</sup>.

Les employeurs n'ayant entrepris aucune action de prévention (52 %) sont surreprésentés dans le commerce et dans les « autres services », secteurs où les très petits établissements sont nombreux alors que 54 % de leurs salariés risquent des blessures<sup>8</sup>. Parmi les salariés les plus exposés, 38 % sont dans une situation de prévention défaillante (aucune information/consigne ou inapplicables ou EPI insuffisants)<sup>9</sup>.

L'objectif de la loi du 2 août 2021 est ainsi de mettre à la disposition des employeurs toutes les « cartes juridiques » pour se saisir de la prévention en entreprise afin que la lutte contre les risques professionnels devienne réellement effective. À l'heure

1. Prop. loi AN n° 3718, 23 déc. 2020.

2. ANI, 9 déc. 2020.

3. Dares, *La prévention des risques professionnels en 2016 – Des résultats contrastés selon les secteurs et les risques* : Dares Résultats, n° 029, juin 2019.

4. INSEE, *Tableaux de l'économie française*, éd. 2018

5. À l'exception de la fonction publique hospitalière qui pour des raisons tenant à la nature de l'activité ont des DUERP en constante évolution et actualisation.

6. Dares, *La prévention des risques professionnels en 2016 – Des résultats contrastés selon les secteurs et les risques* : Dares Résultats, n° 029, juin 2019.

7. « En quatre mois : explosion du nombre de burn-out des salariés » Franceinfo, C. Halmos, publié le 6 novembre 2021.

8. Dares, *Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ?* : n° 44, août 2021.

9. Dares, *Les salariés utilisent-ils les outils de prévention des risques professionnels ?* : Dares analyses, n° 028, juin 2019.

actuelle, le sujet est encore perçu par les agents économiques comme un coût de « mise en conformité », sans réelle incidence alors qu'une politique de prévention en santé au travail efficace permet d'accroître la performance économique des entreprises en réduisant notamment le coût de l'absentéisme (remplacement du personnel absent, turnover, coût de la prévoyance plus globalement, hausse du taux des cotisations d'accidents du travail et de maladies professionnelles). La prévention est également un pan sous-estimé de la politique RH alors que la sécurisation des conditions de travail et la mise en œuvre d'une politique ambitieuse de « qualité de vie au travail » permettent à la fois de fidéliser les travailleurs et d'attirer les talents.

C'est donc 20 ans après la mise en place obligatoire du DUERP dans chaque entreprise, qu'une réforme relative à la santé au travail renforce les obligations de l'employeur en matière de prévention pour le contraindre à investir le sujet. Cela passe notamment par la redéfinition de la contribution des représentants du personnel à l'élaboration du DUERP et sa mise à jour dans le temps (1). À partir du DUERP, l'employeur doit concevoir et mettre en œuvre des actions de prévention (2) et assurer une traçabilité collective des risques en entreprise par un remodelage des conditions de conservation et de mise à disposition du DUERP (3).

## 1. Collaborer avec les représentants du personnel dès l'évaluation des risques

La collaboration avec les élus intervient au stade de l'évaluation des risques (A) et à l'issue de celle-ci puisqu'ils sont désormais, pour les entreprises de 50 salariés et plus, consultés sur le DUERP (et chacune de ses mises à jour) qui découle de cette évaluation (B). D'autres acteurs sont impliqués mais pas directement dans le cadre de l'établissement du DUERP (C).

**Cadre général.** – Le nouvel article L. 4121-3 du Code du travail dispose désormais que : « apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise » :

1° Dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le comité social et économique et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent, en application du 1° de l'article L. 2312-9. Le comité social et économique est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour ;

2° Le ou les salariés mentionnés au premier alinéa du I de l'article L. 4644-1, s'ils ont été désignés ;

3° Le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère ».

À ce stade, ni la loi, ni les décrets ne précisent dans quel cadre la contribution des trois différents acteurs doit intervenir. À lire le texte qui renvoie à l'article L. 2312-9 du Code du travail<sup>10</sup>, la contribution du CSE n'est obligatoire, au même titre que la consultation sur le DUERP et ses mises à jour, que pour les entreprises de 50 salariés et plus.

S'agissant du CSE, l'innovation se situe plus au niveau du rôle qui lui ait confié dans l'élaboration du DUERP que de son intervention dans le champ des risques professionnels qui existait déjà<sup>11</sup>. La loi prévoit que sa contribution intervient « dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise ». Outre sa consultation, le CSE, dans les entreprises de 50 salariés et plus, intervient désormais sur l'évaluation des risques pour l'établissement du DUERP et ses mises à jour.

## A. - Une collaboration avec les élus au stade de l'évaluation des risques

Le texte offre une capacité de contribution du CSE ou de la CSSCT, dans les entreprises de 50 salariés et plus, qui s'exerce de manière distincte de la procédure de consultation, en application de l'article L. 2312-9 du Code du travail qui prévoit que le CSE procède à l'analyse des risques professionnels. Il s'agit là d'un rappel légal « bavard » puisqu'en effet, si cette contribution au DUERP hors consultation n'était pas expressément prévue, elle était implicitement liée au DUERP. En pratique, le CSE, ou la CSSCT, peuvent contribuer à l'évaluation des risques par la réalisation d'une enquête ou d'un travail de terrain, ou participer à des groupes de travail organisés par l'employeur (ou non) et qui peuvent donner lieu à des recommandations.

Cette contribution peut s'effectuer en amont de celui de l'évaluation effective, sur le terrain, des risques professionnels (visites des locaux/unités de travail, examens des postes, élaboration et structuration du document, etc.).

L'exercice est rare, mais les crédits d'heures des membres du CSE, ou de la CSSCT, et leur liberté de déplacement peuvent les conduire à réaliser un travail de « préventeur » ou en tout cas à y contribuer en émettant, sollicités par l'employeur ou de leur propre initiative, des recommandations sur le terrain des risques professionnels.

Pour autant, l'intervention de ces différents acteurs dans le cadre de l'évaluation des risques n'est pas de nature à diluer la responsabilité de l'employeur ; il reste le seul acteur dont la responsabilité peut être engagée en cas d'atteinte à la santé physique et mentale des salariés.

À ce stade, les réunions avec la délégation du personnel au CSE ne sont que des points d'étape et ne sont pas obligatoires.

Le rôle du CSE dans l'évaluation des risques professionnels ne saurait en tout cas être réduit à l'avis qu'il est amené à rendre dans le cadre de la consultation sur le document présenté formellement. L'absence d'avis, de vœux, de contributions du CSE ne dispense pas l'employeur de son obligation de vigilance et d'élaboration du DUERP.

## B. - Une consultation récurrente du CSE sur le DUERP

**Changement** – La Cour de cassation avait affirmé qu'il n'était pas nécessaire de consulter le CSE sur le DUERP<sup>12</sup>. La loi du 2 août 2021 impose désormais, qu'à compter du 31 mars 2022, « le comité social et économique est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour ». Fin du débat, ou presque. Étant précisé que cette consultation sur le DUERP et ses mises à jour n'est obligatoire que pour les entreprises dotées d'un CSE et de 50 salariés et plus.

**Ratio legis** – Dans les hypothèses où l'employeur n'a pas élaboré de DUERP, il sera *de facto* dans l'impossibilité de soumettre ce document à la consultation du CSE, aujourd'hui obligatoire. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE peut donc contraindre l'employeur à établir son DUERP.

Le CSE pouvant contribuer hors consultation à l'analyse des risques, l'employeur pourra-t-il lui dénier un droit à contester la qualité des informations transmises au motif que l'instance et ses membres n'auront pas en amont réalisé le travail d'analyse qu'il leur était loisible de réaliser ? Probablement pas sur le plan juridique. On peut néanmoins considérer que l'importance du sujet, les moyens du CSE, son budget de fonctionnement, ses crédits d'heures et son attachement à la question des conditions de travail sont autant d'éléments qui militent, non pas en faveur d'une déresponsabilisa-

10. L'article L. 2312-9 du Code du travail se situe dans la section 3 relative aux « attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés ».

11. C. trav., art. L. 2312-9, 1°.

12. Cass. soc., 12 mai 2021 n° 20-17.288 : JurisData n° 2021-006889.

tion de l'employeur mais en faveur d'une lecture pondérée des obligations d'information pesant sur l'employeur en la matière.

### CONSEIL PRATIQUE

**Un travail en collaboration avec la CSSCT assorti de recommandations pourrait permettre au CSE en formation plénière de rendre un prompt avis en suivant la CSSCT, organe « qualifié ». Les membres de la CSSCT pourraient être les interlocuteurs privilégiés de l'employeur.**

À noter qu'un recours à l'expertise libre<sup>13</sup> apparaît toujours possible pour le CSE dans le cadre de cette consultation s'il estime par exemple que l'employeur fait preuve d'une mauvaise volonté dans l'élaboration du DUERP.

**Risques** – Pour certains observateurs<sup>14</sup>, cette consultation systématique serait finalement contre-productive car l'employeur pourrait être tenté de minimiser certains risques lors de l'élaboration et des mises à jour du DUERP. La consultation du CSE est certes une énième obligation de consultation sur un document technique et sujet à discussion. Pour autant, le sujet de la consultation est distinct de la question de la prévention qui reste le sujet majeur. Il serait donc peu pertinent de minorer l'évaluation des risques aux seules fins de ne pas générer de débats avec le CSE. De surcroît, si le choix de l'employeur de minorer les risques était mis à jour, le CSE serait alors amené à rendre un avis négatif dont les conséquences sur d'éventuels contentieux pourraient être néfastes.

**Récurrence** – Désormais, la consultation du CSE (pour les entreprises de 50 salariés et plus) est obligatoire à chaque mise à jour du document. Au même titre que le défaut de mise à disposition du DUERP auprès des membres du CSE, l'absence de consultation du CSE sur chaque mise à jour du document peut constituer un délit d'entrave. Par ailleurs, se pose la question du contenu de la consultation : s'agit-il d'une simple transmission du DUERP mis à jour pour avis ? Ou bien faut-il transmettre l'ensemble des éléments relatifs aux nouvelles modalités d'exploitation de l'activité par l'employeur, des nouveaux sites, aux nouvelles conditions de travail, aux nouveaux horaires, à l'évolution des volumes d'activité, pour appréhender les potentiels nouveaux risques à prendre en considération ?

On peut déplorer que la loi rende cette consultation systématique, peu important, a priori, l'ampleur de la modification effectuée. On peut se demander si des modifications marginales pourraient dispenser l'employeur de consulter le CSE ?

Plus incertaine est la situation de l'entreprise qui aurait élaboré un DUERP avant de passer le seuil de mise en place d'un CSE aux attributions élargies. Dans ce cas, l'employeur doit-il consulter le CSE sur le DUERP existant ou attendre une éventuelle mise à jour pour consulter le CSE qui se prononcera alors sur la totalité du document ? Le principe de la consultation étant d'être antérieur à une décision prise<sup>15</sup>, la consultation sur un DUERP déjà mis en place n'est a priori pas nécessaire.

### C. - Autres acteurs

La loi du 2 août 2021 permet l'intervention, tantôt obligatoire, tantôt facultative, de tiers dans l'élaboration du DUERP. Les services

de santé au travail, désormais appelés services de prévention et de santé au travail qui en général n'interviennent que très peu sont désormais vivement invités à apporter leur concours à l'évaluation des risques dans l'entreprise. L'intervention de tiers n'est pas nouvelle puisque dans la pratique, l'évaluation des risques professionnels est souvent confiée à des intervenants extérieurs à l'entreprise, cette solution permettant par ailleurs une appréciation « objective » des différents risques. Reste qu'ici encore, l'employeur est juridiquement seul responsable de l'évaluation réalisée et des mesures correctrices s'imposant éventuellement, phases d'analyses nécessaires à l'établissement du DUERP.

Le nouvel article L. 4121-3 du Code du travail prévoit enfin la contribution des salariés désignés comme **réfèrent en prévention santé sécurité** au titre de l'article L. 4644-1 du même code. Ici encore, le texte est largement redondant et n'apporte rien au dispositif légal existant depuis 2012 si ce n'est de préciser que les attributions de ces référents portent aussi sur l'évaluation des risques, ce qui était en réalité tout à fait explicite depuis 2012.

## 2. Planifier les actions de prévention dans l'entreprise

La planification des actions de prévention dans l'entreprise se traduit par l'élaboration d'un programme annuel de prévention des risques professionnels (A) dont l'employeur devra assurer la mise en œuvre (B).

### A. - Comment élaborer le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ?

**Obligation** – À court terme (2 ans), un programme de prévention efficace peut réduire, de l'ordre de 30 %, le nombre de maladies professionnelles par salarié<sup>16</sup>. Dans les premières versions de loi débattues à l'Assemblée, toutes les entreprises devaient établir un programme annuel de prévention. Les parlementaires ont finalement renoncé à alourdir les obligations administratives des entreprises de moins de 50 salariés. Ces dernières doivent simplement définir des actions de prévention à mettre en œuvre dans le DUERP<sup>17</sup>.

**Contenat** – Bien que certains auteurs<sup>18</sup> s'interrogent encore sur la nécessité d'établir un document distinct du DUERP, le législateur a retenu le schéma suivant :

- les entreprises 50 salariés et plus devront établir d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) ;

- les entreprises de moins de 50 salariés devront établir une simple liste des actions de prévention intégrée au DUERP<sup>19</sup> et la présenter au CSE le cas échéant<sup>20</sup>

En pratique, si une annexe du DUERP s'intitule « programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail », comme c'est souvent le cas, qui reprend l'ensemble des mentions requises, on voit mal comment l'absence d'un document distinct pourrait être reprochée à l'employeur.

Ce débat a néanmoins au moins un enjeu. Si le programme annuel de prévention n'est pas un document distinct, il devrait alors

13. C. trav., art. L. 2315-81.

14. Voir en ce sens M.-C. Amauger-Lattes, *Prévention et traçabilité des expositions professionnelles : ambivalence et difficultés de mise en œuvre de la loi du 2 août 2021* : Dr. soc. 2021, p. 897.

15. C. trav., art. L. 2312-14. – V. par exemple Cass. soc., 12 nov. 1997, n° 96-12.314. – Cass. soc., 18 juin 2003, n° 01-21.424. – Cass. crim., 28 janv. 2014, n° 12-87.164.

16. Dares Document d'étude – L'effet à court-terme d'un programme de prévention sur la sinistralité et la performance économique et financière des entreprises du BTP, Septembre 2020

17. C. trav., art. L. 4121-3-1.

18. C.-F. Pradel, P. Pradel-Bourreux, V. Pradel, *La nouvelle mouture du DUERP à compter du 31 mars 2022* : JCP S 2021, 1251.

19. C. trav., art. L. 4121-3-1, III, 2°.

20. C. trav., art. L. 2312-5, mod.

entrer dans le cadre de la consultation du CSE sur le DUERP et ses mises à jour. Or, dans les entreprises de 50 salariés et plus, en l'absence d'accord sur la périodicité et/ou le contenu de la consultation sur la politique sociale<sup>21</sup>, un avis<sup>22</sup> est rendu par le CSE, chaque année, sur le programme annuel de prévention présenté lors de la consultation sur la politique sociale<sup>23</sup>. Pour ces entreprises, on comprendrait mal qu'une double consultation intervienne sur le même contenu. Ce qui milite dans le sens d'un document distinct. En revanche, ce débat prend tout son sens pour les entreprises de plus de 50 salariés qui ont fait le choix, par accord, d'aménager le contenu de la consultation sur la politique sociale sans reprendre une présentation, par l'employeur, du PAPRI Pact au CSE<sup>24</sup>.

**Contenu** – Le contenu<sup>25</sup> du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) est renforcé : il doit désormais fixer la liste détaillée des mesures de prévention devant être prises au cours de l'année, ainsi que pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût.

Le programme annuel de prévention doit également identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées et comprendre un calendrier de mise en œuvre. Le non-respect du contenu fixé par le nouvel article L. 4121-3-1 du Code du travail ne s'accompagne en revanche d'aucune sanction spécifique.

Si une description légale du contenu du programme annuel est à saluer, reste un écueil de la loi du 2 août 2021 qui ne précise pas le niveau de détail du DUERP lui-même. Les entreprises ne savent donc toujours pas si le DUERP doit être un document synthétique des différents risques identifiés, ou si chaque risque identifié doit être détaillé au maximum.

Par exemple, sur le plan de la recherche de responsabilité pénale, nombreux sont les exemples de condamnations pénales au motif que le DUERP ne précisait pas suffisamment les risques de telle ou telle machine, l'employeur s'en étant tenu à des analyses regroupées pourtant adaptées à chacun de ses moyens de production. Que dire d'un site touristique, industriel ou commercial de dizaines d'hectares, qui pourrait aisément aboutir à un DUERP de centaines de pages, tout à fait impropre à être un outil opérationnel de prévention des risques.

## CONSEIL PRATIQUE

Afin d'assurer l'effectivité du programme annuel de prévention, il est indispensable d'opérer une classification des différentes actions en fonction de la fréquence et de la gravité des situations de danger relevées à l'occasion de l'évaluation des risques. Les délais de mises en œuvre imposés par la loi, de même que les moyens alloués, dépendront pour une large part de cet ordre de priorité. En outre, à l'occasion de l'élaboration du DUERP, il est particulièrement important de privilégier une « cotation » dynamique des risques prévoyant :

- un « score brut » correspondant à l'évaluation « brute » non corrigée par l'impact des actions de prévention ;

21. *C. trav.*, art. L. 2312-19.

22. À cette occasion, le CSE peut également, sans modification de la loi du 2 août 2021 sur ce point, proposer à l'employeur un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires conformément à l'article L. 2312-27 du Code du travail.

23. *C. trav.*, art. L. 2312-27, 2<sup>e</sup>, mod.

24. L'article L. 2312-19 du Code du travail permet en effet aux entreprises d'au moins 50 salariés de conclure un accord sur le contenu et la périodicité des consultations récurrentes. Il est donc loisible, par accord, de prévoir que le CSE ne sera consulté sur le PAPRI Pact que tous les deux ou trois ans (limite légale), voire jamais consulté sur ce document si l'accord aménage le contenu de la consultation sur la politique sociale en ce sens.

25. *C. trav.*, art. L. 4121-3-1, nouveau.

- un « score actuel » correspondant à l'évaluation corrigée des mesures de prévention déjà mises en place ;
- un « score cible » correspondant à l'objectif fixé par l'entreprise, que le programme annuel de prévention permettrait d'atteindre.

## B. - Suivre la mise en œuvre des actions de prévention

**Actualisation du DUERP** – Les statistiques évoquées ci-dessus montrent que très peu d'entreprises actualisent annuellement leur DUERP. Il s'agit pourtant d'une obligation dont le manquement pourrait être sanctionné pénalement<sup>26</sup>. Un projet de décret prévoit également de ne plus mettre à la charge des microentreprises (moins de 11 salariés) une actualisation au moins annuelle du DUERP<sup>27</sup>.

Alors même que dans le secteur du BTP par exemple, la sinistralité est, en proportion, presque 5 fois supérieure dans les entreprises de moins de 10 salariés par rapport aux entreprises de plus de 200 salariés<sup>28</sup>.

L'actualisation du DUERP peut consister en :

– l'ajout d'un risque ;

– la suppression d'un risque existant jusqu'alors : c'est le cas par exemple du retrait d'un produit dangereux des produits utilisés par les travailleurs dans une unité de travail, faisant ainsi disparaître les risques qui lui étaient associés ; il en est de même, de la possibilité de retrait, après la crise sanitaire, du risque relatif au Covid-19 ou de le remplacer par un risque plus générique « d'épidémie » qui permettrait de couvrir toutes les autres maladies infectieuses ;

– l'adaptation des moyens de prévention, ou encore la révision de l'évaluation au regard, par exemple, de l'évolution de la fréquence ou de la gravité des situations de danger rencontrées.

**Parallélisme** – La mise à jour du DUERP implique nécessairement la mise à jour du programme annuel de prévention des risques professionnels et des conditions de travail (ou de la liste des actions de prévention)<sup>29</sup>. Elle imposera à l'employeur de mener une action précise et traçable lorsqu'il identifie un nouveau risque et ce afin d'éviter que le programme annuel de prévention soit en inadéquation avec la version la plus récente d'un DUERP.

Sur la forme, la rédaction du projet de décret sur ce point est maladroite car il s'agit plus d'un nouvel alinéa que d'un 4<sup>e</sup> pour que l'article puisse avoir un sens.

## CONSEIL PRATIQUE

– Adopter un format numérique pour le DUERP et le programme annuel de prévention ou la liste des actions de prévention afin de compléter simultanément les deux documents lors de la mise à jour.

– Prévoir des points d'étape réguliers de suivi de la mise en œuvre des actions prévues, en associant par exemple la CSSCT.

– Prévoir des budgets consacrés à l'application des actions de prévention qui sont sources d'économies importantes (diminution de l'absentéisme, maîtrise des taux de cotisations, limitation d'éventuelles condamnations, etc.).

## 3. Conserver le DUERP

La loi du 2 août 2021 impose à l'employeur la conservation du DUERP pendant une durée fixée par décret, qui ne pourra être inférieure à 40 ans (*C. trav.*, art. L. 4121-3-1, V, A, créé). Les modalités de conservation et de mise à disposition du document, ainsi que la liste des personnes et des instances pouvant y accéder

26. *C. trav.*, art. R. 4741-1.

27. *Projet de décret*, *C. trav.*, art. R. 4121-2, mod.

28. *Statistiques de sinistralité 2019 tous CTN et par CTN*. CNAM, *Etude 2020-281-CTN*, janv. 2021.

29. *Projet décret*, *C. trav.*, art. R. 4121-2, 4<sup>e</sup>, mod.

seront déterminées par décret. Ces nouvelles modalités de conservation (A) et de mise à disposition du DUERP (B) posent un certain nombre d'interrogations pratiques auxquels les premiers projets de décret ne répondent pas.

### A. - La conservation du DUERP

**Modalités** – Le DUERP doit être conservé au moins 40 ans. Cette durée est censée couvrir toute une carrière. Certains parlementaires ont relevé que cette durée ne couvrirait pas forcément toutes les carrières, notamment pour ceux qui ont commencé à travailler très jeune mais il s'agit d'une durée minimale. Cette durée de 40 ans apparaîtrait par ailleurs inadaptée en cas de maladie professionnelle se déclarant plusieurs années après le départ à la retraite d'un salarié. Seule une durée de conservation pendant 60 ans pourrait couvrir toutes les carrières possibles.

Le DUERP et ses mises à jour font 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 document unique conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il préserve la confidentialité des données contenues dans le document unique 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.

La numérisation du DUERP et son dépôt sur un portail permet aux salariés de se prévaloir d'une ancienne exposition à un risque lorsque l'entreprise a disparu mais aussi aux entreprises de justifier du travail de prévention réalisé.

L'obligation de dépôt dématérialisé du DUERP est applicable :

- à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023, aux 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<sup>er</sup> juillet 2024 aux entreprises de moins de 150 salariés.

**Incertitudes** – Les projets de décret ne donnent aucune indication sur la plateforme numérique qui devra accueillir les DUERP. Un dispositif analogue au dépôt dématérialisé des accords collectifs devrait être adopté.

Aucune indication n'est faite sur les modalités de dépôt d'une nouvelle version du DUERP à chaque fois que celui-ci est modifié, même à la marge, ou si cela prendra la forme d'un document unique dont on pourra choisir la version en vigueur à une date précise. La seconde option ne semble pas praticable car elle obligerait alors les entreprises à établir leurs DUERP sur une matrice préconçue ou à le transposer sur la plateforme de dépôt.

Les décrets attendus devront également apporter des précisions sur :

- le financement du portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- la notion de « données confidentielles » dont le portail devra assurer la garantie par une procédure d'authentification sécurisée ;
- les personnes et instances justifiant d'un intérêt à avoir accès au DUERP (hors les personnes et instances habilitées à déposer et mettre à jour le document sur le portail).

Sur ce dernier point, il ne s'agit pas simplement des personnes visées à l'article R. 4121-4 du Code du travail puisque la loi n'opère pas de renvoi à cet article, les termes « personnes et instances justifiant d'un intérêt » renvoyant à un ensemble indistinct de personnes

physiques ou morales intéressées qu'il convient à notre sens de préciser.

Une interprétation extensive contreviendrait alors au souhait du législateur de préserver la confidentialité de certaines données.

Par exemple, un ancien travailleur justifiera-t-il d'un intérêt pour consulter un DUERP postérieur à son départ des effectifs pour souligner la réalité d'un risque auquel il prétend avoir été exposé et qui a été pris en compte ultérieurement par son ancien employeur ?

Peut-on également imaginer qu'à l'occasion d'un contentieux un salarié puisse « justifier d'un intérêt » à consulter le DUERP d'une entreprise concurrente ayant la même activité pour démontrer que le contenu du DUERP de son entreprise est insuffisant ?

Un syndicat représentatif au niveau de la branche justifie-t-il d'un intérêt à consulter le DUERP d'une entreprise de sa branche pour s'assurer qu'un risque récurrent dans la branche soit effectivement pris en compte par l'entreprise visée ?

On peut aussi se poser la question de savoir si, en dehors de tout contentieux relatif à la santé des travailleurs, une association de consommateurs pourrait justifier d'un intérêt à consulter le DUERP d'une entreprise pour démontrer qu'elle utilise tel ou tel produit dangereux pour la santé des consommateurs ? Ainsi, sans lister les personnes et instances justifiant d'un intérêt à consulter un DUERP, il semble néanmoins impératif de préciser la notion d'« intérêt à consulter ».

Par ailleurs, les salariés disposeront-ils d'un identifiant unique leur permettant d'accéder à toutes les DUERP des différentes sociétés dans lesquelles ils ont été employés (même à titre très temporaire) ou d'un accès par entreprise ?

### CONSEIL PRATIQUE

Il est d'ores et déjà conseillé de conserver le DUERP ainsi que l'ensemble de ses mises à jour afin d'être en mesure de justifier du respect par l'entreprise de ses obligations en matière d'évaluation des risques professionnels.

Afin de faciliter cette conservation, les supports dématérialisés permettant un « horodatage » de chaque version devraient être privilégiés. Certaines solutions proposent en outre une connexion entre le DUERP et le programme annuel de prévention qui permet d'alimenter les deux documents lors de chaque modification, évitant ainsi de multiples « saisies » manuelles. Si l'entreprise utilise un simple « tableur », elle devra veiller à le dater et devra en créer un nouvel exemplaire à l'occasion de chaque mise à jour.

### B. - La mise à disposition du DUERP

**Modalités** – Le projet de décret prévoit également la liste des personnes auprès desquelles le DUERP et ses versions antérieures doit être tenu à disposition<sup>30</sup>. Ne sont concernées par la conservation successive que les versions du DUERP postérieures à l'entrée en vigueur du décret, c'est-à-dire au 31 mars 2022. Il ne faut donc pas en déduire la possibilité pour l'employeur de se débarrasser des versions antérieures, qui devront toujours être conservées pour les éventuels contentieux.

Ce même projet de décret prévoit, en guise de mesure temporaire, et dans l'attente de la plateforme numérique, que l'employeur conserve les versions successives du DUERP sous format papier ou numérique<sup>31</sup>. Le projet de décret<sup>32</sup> précise que l'employeur doit mettre les DUERP à disposition des travailleurs (ce qui est plus large que les « salariés » et permet donc à toute personne ayant travaillé dans une entreprise, à quelque titre que ce soit, d'y avoir accès) mais

30. *Projet de décret, C. trav., art. R. 4121-4, mod.*

31. *Projet de décret, art. 2.*

32. *Projet de décret, C. trav., art. R. 4121-4, mod.*

seulement pour les versions « à compter de leur entrée dans l'entreprise ».

Les nouveaux embauchés ne pourront donc pas, en toute logique, consulter les versions antérieures à leur date d'entrée, puisqu'ils n'ont aucun « intérêt » à consulter la version d'un DUERP qui ne leur était pas applicable. Cette limitation est la bienvenue mais peut être facilement contournée puisqu'un salarié avec plus d'ancienneté pourra communiquer les versions antérieures aux nouveaux embauchés. Une violation d'une obligation de confidentialité peut-elle être caractérisée dans pareil cas ?

Le DUERP doit également être tenu à la disposition des « anciens travailleurs » qui pourront le communiquer à leurs « professionnels de santé » et doit être mis à disposition auprès des agents « du système d'inspection du travail » et non plus de « l'inspection du travail ».

**Interrogations** – L'introduction d'une obligation de mise à disposition du DUERP auprès des anciens travailleurs (pour les périodes pour lesquelles ils étaient dans l'entreprise) devrait permettre de tarir les sommations de communiquer et autres référés

dans lesquels un demandeur réclamait la communication du DUERP d'une entreprise avant tout débat au fond. Reste encore à savoir si les anciens travailleurs et notamment leurs conseils se saisiront de cette opportunité.

La rédaction du futur article R. 4121-4 du Code du travail, qui semble réserver la possibilité pour les anciens travailleurs de communiquer à leurs professionnels de santé le DUERP et ses versions successives, est maladroite. Selon nous, tous les travailleurs pourront communiquer un tel document à leur professionnel de santé et n'ont pas à attendre de devenir « ancien travailleur » pour le faire.

Enfin, la modification du 5° du même article, relatif à la mise à disposition des DUERP auprès des « agents du système d'inspection du travail » et non plus des « agents de l'inspection du travail » permet de viser les agents visés au titre II « Système d'inspection du travail<sup>33</sup> » qui inclut les « appuis à l'inspection du travail » dans lesquels figurent notamment le médecin inspecteur du travail.

---

33. C. trav., art. D. 8121-1 à R. 8124-33.

## Annexe

**Les 3 étapes clés de la prévention en entreprise autour du DUERP  
Entreprises d'au moins 50 salariés****Étape 1 : L'analyse des risques**

- 1° Cartographier l'entreprise par unité ou poste de travail
- 2° Analyser les risques (y compris ceux résultant de l'organisation du travail désormais) dans chaque poste et unité, en tenant compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe
- 3° Associer à la démarche les élus, salarié(s) PPRP et le médecin du travail
- 4° Fixer des points d'étape (réunions) tout au long du processus pour s'assurer de son efficience

**Étape 2 : Elaborer son DUERP et un programme de prévention**

- 1° Compiler les risques observés dans le DUERP en indiquant la fréquence et la gravité de chaque risque relevé
- 2° Définir, en concertation avec les élus, les actions de prévention à privilégier en détaillant leurs modalités (coût, calendrier, exécution)
- 3° Consulter le CSE sur le DUERP
- 4° Conserver numériquement ou sur papier ces documents dans l'attente du dépôt sur la plateforme dédiée
- 5° Le tenir à la disposition des personnes listées par l'article R.4121-4

**Étape 3 : Mettre en œuvre son programme et assurer son suivi**

- 1° Mettre à jour son DUERP au moins annuellement et consulter le CSE
- 2° Adapter son programme de prévention en conséquence
- 3° Auditer les actions choisies
- 4° Présenter le programme annuel de prévention et recueillir l'avis du CSE lors de la consultation sur la politique sociale

**MOTS-CLÉS :** Santé et sécurité au travail - Prévention des risques professionnels - Document unique d'évaluation des risques professionnels

**TEXTES :** L. n° 2021-1018, 2 août 2021. – C. trav., art. L. 4121-3 et L. 4121-3-1

**JURISCLASSEUR :** Travail Traité, fasc. 20-10, par François Dumont. – Travail Traité, fasc. 20-45, par Camille-Frédéric Pradel, Perle Pradel-Boureux et Virgile Pradel

**AUTRES PUBLICATIONS LEXISNEXIS :** Fiche pratique n° 1862 : Élaborer le document unique d'évaluation des risques professionnels, par Camille-Frédéric Pradel, Perle Pradel-Boureux et Virgile Pradel – D.O., étude S-6000