

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES DE L'EMPLOYEUR ?

Le cadre réglementaire est défini par le décret n°2001-1016 du 05/11/2001 et par sa circulaire d'application n°6 du 18/04/2002. Toute entreprise employant au moins un salarié et quel que soit son secteur d'activité, doit rédiger un **Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)**.



Le DUERP doit permettre d'évaluer **tous les risques pouvant altérer la santé** auxquels les salariés peuvent être exposés au cours de leur activité de travail (maladies professionnelles, accidents du travail, dégradation des conditions de travail).

Il constitue un outil favorable à l'application des **9 principes généraux de prévention**, relevant de la responsabilité de l'employeur (art.L4121-2 du Code du Travail):

- Eviter les risques,
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui l'est moins,
- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités,
- Combattre les risques à la source,
- Adapter le travail à l'homme,
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique,
- Planifier la prévention,
- Prendre des mesures de protection collectives et individuelles,
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Le DUERP doit être l'élément moteur d'une démarche de prévention visant à réduire les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail.

LE CONTENU DU DUERP

La réglementation n'impose **aucun modèle type de document**. L'entreprise est libre d'adopter la forme qui lui convient le mieux. Seul le fond est essentiel. Le DUERP doit évaluer de la manière la plus exhaustive et réaliste possible, les risques :

- liés aux manutentions et déplacements (chutes, manutentions manuelles et mécanisées, circulation dans l'entreprise et en dehors de l'entreprise...),
- liés à l'utilisation de produits chimiques ou au travail au contacts de micro-organismes
- liés aux équipements de travail (incendie/explosion, électricité, utilisation de machines ou outils...),
- liés aux ambiances physiques de travail (bruit, vibrations, ambiances thermiques, rayonnements ionisants ou non ionisants, éclairage...),
- liés à l'organisation du travail (stress, co-activité avec d'autres entreprises, travail de nuit...).



Le DUERP doit ensuite **proposer et planifier des mesures de prévention collectives et individuelles** à mettre en place à court, moyen ou long termes afin de réduire ces risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail des salariés.

ÉTAPES DE RÉALISATION DU DUERP

Phase 1 : Détermination des unités de travail

Il s'agit de regrouper les salariés selon une activité de travail similaire (métier) et/ou une exposition aux mêmes risques.

Phase 2 : Définition et évaluation des risques pour chaque unité de travail

Pour chaque unité de travail, les différents risques sont évalués en fonction :

- de leur probabilité d'apparition (d'évènement exceptionnel à exposition permanente au risque)
- de leur gravité et de leur impact sur la santé (d'accident sans arrêt de travail à maladie ou accident mortel)
- des mesures de prévention déjà existantes dans l'entreprise (équipements de protection collectifs et individuels, formation et sensibilisation du personnel, procédures de travail...)



Phase 3 : Hiérarchisation des risques et application de nouvelles mesures de prévention

Lorsque les risques ont été priorisés en fonction de leur fréquence et de leur gravité, des mesures de prévention adaptées sont hiérarchisées et mises en place progressivement en fonction de leur degré d'urgence.

Phase 4 : Suivi et réactualisation du DUERP

Le DUERP doit être remis à jour au minimum une fois par an, ainsi qu'à chaque création ou modification d'un poste de travail pouvant entraîner de nouveaux risques. Il doit être consultable par tous les salariés de l'entreprise et tenu à disposition du médecin du travail et de l'inspecteur du travail.

DUERP ET PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

Tout employeur a pour obligation de réaliser des fiches de prévention des expositions pour ses salariés exposés aux facteurs de risques professionnels suivants : milieu hyperbare, bruit, températures extrêmes, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes et travail répétitif.

Selon le décret n° 2014-1158 du 09/10/2014, l'employeur doit annexer au DUERP toutes les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques mentionnés précédemment, afin de faciliter l'établissement des fiches de prévention des expositions. De même, la proportion des salariés exposés à ces facteurs de risques professionnels au-delà des seuils réglementaires doit être consignée en annexe du DUERP.

Cette proportion est actualisée lors de la mise à jour du DUERP.

ACTEURS INTERNES ET EXTERNES

Le DUERP est sous la responsabilité de l'employeur. Cependant, il peut s'appuyer sur différents acteurs pour sa rédaction :

- **Ressources en interne:** salariés ou leurs représentants (CHSCT, délégués du personnel...)
- **Institutions externes:** service interentreprises de Santé a Travail, le service Risques Professionnels des CAR-SAT, l'Inspection du travail (DIRECCTE), ou encore l'OPPBTP
- **Autres organismes externes:** Fédération Nationale du secteur d'activité ou du métier concerné, cabinets de consultants.

L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE DE L'AMET PEUT VOUS APPORTER UN APPUI TECHNIQUE POUR L'ÉLABORATION DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS DE VOTRE ENTREPRISE.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter votre médecin du travail.